

Karriere, Kind oder Broterwerb? Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern im Übergang von Studium zu Beruf ; eine empirische Studie der Sozialisationsgeschichte und Zukunftsvorstellungen zur Entwicklung bedarfsgerechter Familienförderung in Thüringen

Ganslmeier, Hilke

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ganslmeier, H. (1997). *Karriere, Kind oder Broterwerb? Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern im Übergang von Studium zu Beruf ; eine empirische Studie der Sozialisationsgeschichte und Zukunftsvorstellungen zur Entwicklung bedarfsgerechter Familienförderung in Thüringen*. München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-409156>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hilke Ganslmeier

Karriere, Kind oder Broterwerb? Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern im Übergang von Studium zu Beruf

Eine empirische Studie der Sozialisationsgeschichte und
Zukunftsvorstellungen zur Entwicklung bedarfsgerechter
Familienförderung in Thüringen

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich hat diese Arbeit als Dissertation angenommen und zur Drucklegung freigegeben, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Anschauungen Stellung zu nehmen.

Referentin: Frau Prof. Dr. Margit Osterloh
Datum der Promotion: 11. Dezember 1996

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Ganslmeier, Hilke:

Karriere, Kind oder Broterwerb? : Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern im Übergang von Studium zu Beruf ; eine empirische Studie der Sozialisationsgeschichte und Zukunftsvorstellungen zur Entwicklung bedarfsgerechter Familienförderung in Thüringen / Hilke Ganslmeier. - München ; Mering : Hampp, 1997

Zugl.: Zürich, Univ., Diss., 1996

ISBN 3-87988-263-0

Umschlaggestaltung: Kuhn + Partner Art and Design Company
Kankenhausstr. 1-3, 91054 Erlangen

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

© 1997 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringerzeller Str. 16 D - 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Geleitwort

Warum gelingt es hochqualifizierten Frauen nicht, auf dem Arbeitsmarkt mit den Männern gleichzuziehen, trotz aller sogenannten Frauenförderprogramme? Hat die ehemalige DDR mit ihrer umfangreichen Frauenförderung besser zur tatsächlichen Gleichheit von hochqualifizierten Frauen beigetragen? Wie haben angehende Wirtschaftswissenschaftlerinnen nach der Wende 1989 auf das neue System reagiert? Diese Fragen stehen im Zentrum der vorliegenden Arbeit und werden anhand einer Untersuchung von Studentinnen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena beantwortet.

Die ehemalige DDR wies eine erheblich höhere Vollzeit-Erwerbsquote der Frauen als die alten Bundesländer auf. Dennoch war die horizontale und vertikale Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt kaum geringer. Das Studium der „Ingenieurökonomie“ - so die Bezeichnung des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums vor der Wende in der ehemaligen DDR - war eine Frauendomäne. Es war mit wenig attraktiven beruflichen Aussichten verknüpft. Auch war der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der ehemaligen DDR kaum höher als in den alten Bundesländern - und dies trotz umfangreicher Frauenförderungsmaßnahmen. Dazu zählten etwa ein zu 75% finanziertes Babyjahr, Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder und umfangreiche Kinderbetreuungseinrichtungen. Warum haben alle diese Maßnahmen - die in den alten Bundesländern immer wieder gefordert werden - so wenig genutzt?

Es ist das große Verdienst der Arbeit von Hilke Ganslmeier, nachdrücklich aufgezeigt zu haben, daß eine reine „Frauenförderungs politik“ die Benachteiligung von Frauen im privaten und öffentlichen Leben nicht beseitigen kann, sondern eher verfestigt. Solange sogenannte „Frauenförderung“ lediglich als „Muttipolitik“ betrieben wird, ohne die tradierten Rollenstereotype anzutasten, führt dies zu einer verstärkten Doppelbelastung der Frauen. Diese setzen die Mechanismen der statistischen Diskriminierung nicht weniger in Gang, als die in den alten Bundesländern existierende diskontinuierliche Erwerbsbeteiligung der Frauen.

Hilke Ganslmeier weist dies am Beispiel von Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften in Jena nach. „Frauenförderung“ wurde in der ehemaligen DDR lediglich als Anpassungshilfe an männliche Normalbiographien verstanden, ohne daß sich an der ungleichmäßigen Verteilung der Hausarbeit etwas änderte. Die daraus resultierenden erhöhten beruflichen Abwesenheitszeiten der Frauen vermischten sich mit patriarchalen Vorurteilen gegenüber den Fähigkeiten und der Motivation weiblicher Berufstätiger. Dieser Zusammenhang war und ist allerdings auch der Mehrheit der Frauen nicht bewußt. Sie nehmen sich als gleichberechtigte Personen wahr und stellen die einseitige Zuweisung der Familienarbeit samt der damit verbundenen Doppelbelastung und Karriereeinbuße nicht in Frage.

Hintergrund dieser ambivalenten Einstellung ist die marxistische Gesellschaftstheorie. Diese sah Ansatzpunkte zur Gleichberechtigung ausschließlich im Erwerbsbereich. Auftretende Ungleichbehandlungen wurden als temporär angesehen, die im Laufe der Entwicklung zum So-

zialismus überwunden werden würden. Demzufolge unterblieb eine Diskussion um die Änderung von männlichen und weiblichen Rollenstereotypen.

Nach der Wende ist der Anteil der männlichen Studierenden von 25% auf 68% angestiegen. Das Studium der BWL wird nun als karriereträchtig interpretiert und ist deshalb auch für Männer attraktiv. Für die Frauen bleibt ein ambivalentes Selbstbild zwischen tradierten Rollenvorstellungen und gleichberechtigten Lebensvorstellungen. Dies weist darauf hin, daß auch unter den veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern nur durch eine intensive Diskussion um ein neues Rollenverständnis von Frauen *und* Männern erreicht werden kann. Diese muß um eine betriebliche *Familien-* anstelle einer Frauenförderung ergänzt werden.

Hilke Ganslmeier zeigt anschließend auf, daß eine solche Familienförderung nicht nur im Interesse der Frauen liegt, sondern auch im Interesse der Unternehmen - insbesondere der in Thüringen überwiegenden Klein- und Mittelunternehmen. Die Vorteile liegen in der Vergrößerung des Rekrutierungspotentials, der innovationsförderlichen Wirkung von Vielfalt, der Vergrößerung von Motivation und Loyalität, der Gewinnung neuer Kundengruppen und der Außendarstellung von Unternehmen. Sie macht konkrete Vorschläge auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Verhältnisse in Thüringen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Personalauswahl und der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -strukturen.

Die sorgfältige Lektüre dieser Arbeit sei allen ans Herz gelegt, für die Gleichstellungsförderung mehr als ein Lippenbekenntnis ist. Sie sei auch denjenigen ans Herz gelegt, die nur durch ökonomische Argumente zu überzeugen sind: „Frauenförderung“ ohne eine Änderung traditioneller Rollenzuweisungen kann die real existierende volks- und betriebswirtschaftliche Verschwendung von weiblichen Humanressourcen nicht beseitigen.

Zürich, im April 1997

Margit Osterloh

Vorwort

Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung öffnete sich ein weites sozialwissenschaftliches Forschungsfeld: Für mich war es von besonderem Interesse, mich mit der Rolle der Frau in der DDR zu beschäftigen, um daraus Impulse zur Gestaltung einer bedarfsgerechten Familienförderung aus betriebswirtschaftlicher Sicht ableiten zu können. Schien es doch nach Sichtung der Arbeitsmarktdaten, daß die DDR das in der BRD so heiß diskutierte Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt wie im sozialen Leben verwirklicht hatte. Was hätte da näher gelegen, als „alterprobt“ Vorgehensweisen zu übernehmen und (so weit wie möglich) in die soziale Marktwirtschaft der wiedervereinigten Bundesrepublik zu integrieren?

Ich begab mich also auf eine Forschungsreise, die mich von Nürnberg nach Jena führte und in deren Verlauf ich viel neues entdeckte, aber auch manche Schwierigkeit zu meistern hatte. Am Ende steht nun dieses Buch, das abgesehen von kleinen Änderungen meiner Doktorarbeit entspricht und hoffentlich Anregungen für alle enthält, die sich mit dem Thema der Familienförderung und der ungleichen Stellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen oder sich einfach für die Rollenvorstellungen von Frauen aus den neuen Bundesländern interessieren. Meine Familie, neue und alte Freunde und Kollegen haben mich auf meinem Weg begleitet, und ohne ihre Solidarität und Unterstützung, wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Ich danke Frau Professor Dr. Margit Osterloh, meiner Doktormutter von der Universität Zürich, die stets Interesse an meinem Thema zeigte und ein offenes Ohr für meine Fragen und Probleme hatte, für ihr Vertrauen in meine Fähigkeiten sowie meinem Zweitprüfer Herrn Professor Dr. Bruno Staffelbach für die faire Doktorprüfung und die Auseinandersetzung mit meiner Arbeit.

Ich danke Herrn Prof. Dr. Fred G. Becker für die Möglichkeit, in Jena empirisch zu forschen und als wissenschaftliche Mitarbeiterin den Lehrstuhl mitgestalten zu können. Ferner meinen Lehrstuhlkollegen, den Doktores Michael Fallgatter und Heiko Lorson, die durch ihre kritischen Fragen dafür gesorgt haben, meine Argumente zu schärfen. Inhaltlich und moralisch waren mir Dr. Jutta Rump und Dr. Simone D. Seitz eine wichtige Unterstützung und haben mir geholfen, auch schwierige Phasen der Arbeit zu meistern. Ohne Regine Tiemann vom Lehrstuhl Prof. Dr. Osterloh, die mir nicht nur bei allen organisatorischen Fragen zur Seite stand, und Sabina Littmann-Wernli, die stets für den richtigen Ausgleich nach stressigen Doktorandenseminaren sorgte, hätte sich die Promotion um ein vielfaches schwieriger gestaltet.

Ferner möchte ich mich bei der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena und hier insbesondere bei Herrn Schwarzbach, Frau Schwinger und Frau Dr. Weißbrodt von der Fakultätsverwaltung bedanken, die mir durch ihre langjährige Kenntnis des Universitätsbetriebes wertvolle Informationen über das Studium in der ehemaligen DDR

geben konnten. Stets hilfreich waren für die Literaturrecherchen das freundliche Personal der Universitätsbibliothek, Frau Weiß von der Jenaer Universitätsbuchhandlung sowie meine beiden „externen Gesprächspartner“ Frau Hruschka vom Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. in Erfurt und Herr Dr. Bathke von der Außenstelle Leipzig der Hochschul-Informationssysteme GmbH (HIS). Beide haben mich mit wertvollen Unterlagen und Informationen zu Arbeitsmarkt, Frauenbeschäftigung und Studium in der DDR versorgt.

Den inhaltlich vielleicht wichtigsten Beitrag zum Gelingen meines Forschungsprojekts haben meine Jenaer Studierenden geleistet. Sie haben nicht nur meine Fragebögen mit Eifer und Sorgfalt ausgefüllt, sondern auch in diversen Interviews meine Fragen nach ihren privaten und beruflichen Zukunftsplänen beantwortet. Ferner möchte ich mich bei meinen Freunden bedanken, die mir über die Promotionszeit hinweg im „Bermuda-Viereck Nürnberg-Jena-Zürich-München“ die Stange gehalten und sich mit mir über den Erfolg gefreut haben.

Herzlicher Dank gebührt darüber hinaus meinem „Basislager“ aller Promotionsbemühungen, meiner Familie, die mich durch alle Höhen und Tiefen begleitet hat. Zu danken ist hier meinen Eltern und meiner Großmutter für ihre Anteilnahme und Unterstützung sowie insbesondere Dr. Hans und Dr. Ruth Fröhlich, die mir nicht nur Jena zum Zuhause werden ließen und Freude wie Mühen des Promovierens mit mir teilten, sondern auch wichtigen Input für meine Arbeit geleistet haben. Den wohl wichtigsten Anteil am Erfolg meiner Promotion hat mein Freund Thomas Olbrich, der trotz der zeitlichen Belastung durch seine eigene Promotion stets ein offenes Ohr und tröstendes Wort für meine Belange hatte und mir alle nur erdenkliche Unterstützung in fachlicher, organisatorischer und menschlicher Hinsicht zukommen ließ.

Für die „technische Gestaltung“ der Arbeit danke ich Frau Susanne Bohne, die mit Akribie und Einsatz alle Graphiken der Arbeit angefertigt hat, Frau Constanze Neukirch, die meine Interviews sorgfältig und kompetent transskribiert hat, sowie meiner schnellen und inhaltlich perfekten Korrekturleserin Frau Marianne Neuhoff. Die Entwürfe für die Titelblattgestaltung des Buches stammen von Frau Simone Kleinschmidt und wurden vom Team der Art & Design Company Kuhn und Partner in Erlangen professionell umgesetzt. Herzlichen Dank!

München, im September 1997

Hilke Ganslmeier

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Geleitwort von Frau Prof. Dr. Margit Osterloh	V
Vorwort	VII
Abkürzungsverzeichnis	XII
Abbildungsverzeichnis	XIII
A. Problemstellung, Ziel und Aufbau der Arbeit	1
I. <u>Problemstellung</u>	1
II. <u>Ziel und Aufbau der Arbeit</u>	3
B. Theoretische Erklärungsversuche zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt	6
I. <u>Ökonomische Erklärungsansätze</u>	7
1. Humankapitaltheorie: Ein zentraler angebotsorientierter Ansatz	7
2. Diskriminierungstheorie: Geschlechtsspezifische Präferenzen auf der Nachfrageseite	10
3. Theorie des Segmentierten Arbeitsmarkts: Arbeitsmarktstrukturierung durch die Nachfrageseite	13
4. Die "Neue Haushaltsökonomie": Geschlechtsspezifische Rollenteilung aus ökonomischer Sicht	15
5. Der Marxismus-Leninismus: Axiomatische Staats- und Gesellschaftstheorie der DDR	16
II. <u>Soziologische und psychologische Erklärungsansätze</u>	19
1. Die Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens: Der Arbeitsmarkt als Spiegel tradierter gesellschaftlicher Rollenverteilungen	19
2. Soziobiologische Konzepte: Bleibt Biologie Schicksal?	22
3. Sozialisationstheorien: Zur Entstehung von Geschlechterrollen	24
III. <u>Der Erklärungsbeitrag ökonomischer, soziologischer und psychologischer Ansätze zum Problem der ungleichen Ausbildungs-, Berufs- und Karrierechancen von Frauen und Männern</u>	30
C. Die Lebenssituation von Frauen in der DDR: Eine kritische Rekonstruktion	35
I. <u>Staatliche Frauenförderpolitik: Leitbilder und Maßnahmen</u>	35
1. Frauenpolitische Leitbilder: Von der Teilhabe am Erwerbsprozeß zur "Muttipolitik"	35
2. Sozialpolitische Maßnahmen zur Stützung der "Muttipolitik": Die 3-Kinder-Familie bei voller Erwerbstätigkeit	41

II. <u>Familiensituation: Leitbilder und Realität</u>	43
1. Familienstruktur und -leitbilder: Das Konzept der sozialistischen Familie	44
2. Arbeitsteilung in der Familie: Die Überwindung des Patriarchats?	45
III. <u>Frauen in Ausbildung und Beruf: Theoretische Vorstellungen und Lebenspraxis</u>	47
1. Das einheitliche Sozialistische Bildungssystem: Baustein einer gleichberechtigten Bildung?	48
2. Weibliches Berufs- und Studienwahlverhalten: Startpositionen für wirtschaftliche und politische Teilhabe?	54
3. Studentinnen an der Hochschule: Zahlenmäßig gleich auf und doch verschieden	56
4. Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Die Überwindung segmentierter Arbeitsmärkte?	59
IV. <u>Erfolg und Schwachstellen der DDR-Frauenförderung</u>	62
D. Empirische Untersuchung der Sozialisationsgeschichte und Zukunftsvorstellungen Jenenser Studentinnen	65
I. <u>Vorstellung von Vorgehen und Methodenwahl: Methodologische und forschungspraktische Überlegungen</u>	65
1. Methodologische Vorbemerkungen.....	65
2. Schritte der Untersuchung und Methodenwahl.....	67
a) Die Voruntersuchung	68
b) Der teilstandardisierte Fragebogen.....	70
c) Das problemzentrierte Interview.....	73
II. <u>Jenenser BWL-Studentinnen und ihr Studium</u>	75
1. Auswahl und Beschreibung der Untersuchungsgesamtheit	75
a) Die Auswahl der Befragten	75
b) Angehende Diplomkauffrauen an der FSU Jena: Ein Kurzportrait	78
2. Die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der FSU Jena: Eine Bestandsauf- nahme der Fakultätsgeschichte und der angebotenen Studienrichtungen.....	80
a) Die Fakultätsgeschichte: Ein Überblick	80
b) Aufbau und Inhalt des Ingenieurökonomiestudiums.....	83
c) Aufbau und Inhalt des BWL-Studiums	86
3. Ingenieurökonomiestudium und BWL-Studium aus Studentensicht: Eine kritische Gegenüberstellung	88
a) Hochschul- und Fachwahl der Jenenser Studentinnen.....	88
aa) Die Wahl des Hochschulorts: Gründe für ein Studium in Jena.....	89
bb) Studienentscheidung und Fachwahl: Gründe für ein Hochschulstudium im Fach Betriebswirtschaftslehre	92
b) Strukturelle und inhaltliche Aspekte des Ingenieurökonomie- und BWL- Studiums	98

aa) Das Ökonomiestudium: Eine Analyse aus Sicht der Studierenden	98
bb) Das BWL-Studium: Eine Analyse in Abgrenzung zur Ingenieurökonomie	104
III. <u>Zukunftspläne und Selbstverständnis der Jenenser Studentinnen</u>	112
1. Berufstätigkeit: Karriere, Selbstverwirklichung oder Broterwerb?	112
2. Elternschaft und Beruf: Ein Kernproblem privater Zukunftsvorstellungen	120
3. Die Rolle der Frau in der DDR und heute: Ost-West-Betrachtungen zur Gleichberechtigung	128
IV. <u>Verbindungslinien zwischen Theorie und Empirie: Zusammenfassung und Konsequenzen für die Maßnahmengestaltung</u>	138
E. Entwurf eines Handlungsrahmens zur Familienförderung in Thüringen	144
I. <u>Die strukturelle und beschäftigungspolitische Situation Thüringens: Eine Situationsanalyse</u>	145
1. Die wirtschaftliche Situation Thüringens nach der Wende	145
2. Arbeitsmarkt und Frauenerwerbstätigkeit in Thüringen	148
3. Zukunftschancen der Thüringer Wirtschaft	149
II. <u>Notwendigkeit und Möglichkeit der betrieblichen Familienförderung</u>	151
1. Argumente für die Notwendigkeit betrieblicher Familienförderung	151
2. Die vermeintliche Unmöglichkeit betrieblicher Familienförderung	154
3. Bedingungen der Möglichkeit betrieblicher Familienförderung	156
III. <u>Mögliche Ansatzpunkte einer Familienförderung in Thüringen</u>	163
1. Die Eignung von Klein- und Mittelbetrieben zur Familienförderung	164
2. Personalauswahl, Aus- und Weiterbildung: Faire Startchancen schaffen	168
3. Flexible Arbeitszeiten und -strukturen: Möglichkeiten einer substantiellen Verbesserung der Lage berufstätiger Eltern	170
IV. <u>Fazit und Ausblick der Arbeit</u>	174
Anhang 1 Interviewleitfaden der Voruntersuchung	177
Anhang 2 Fragebogen	178
Anhang 3 Ergebnisse des Fragebogens	194
Anhang 4 Interviewleitfaden der problemzentrierten Interviews	210
Anhang 5 Ergebnisse der problemzentrierten Interviews	212
Literaturverzeichnis	XV
Verzeichnis der Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsanweisungen	XXXIV
Lebenslauf der Autorin	XXXV

Abkürzungsverzeichnis

ABF	Arbeiter- und Bauernfakultät
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
AdW der DDR	Akademie der Wissenschaften der Deutschen Demokratischen Republik
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AGB	Arbeitsgesetzbuch
AVWL	Allgemeine Volkswirtschaftslehre
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BWL	Betriebswirtschaftslehre
CDU/CSU	Christlich-Demokratische Union/Christlich-Soziale Union Deutschlands
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DFD	Demokratischer Frauenbund Deutschlands
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EG	Europäische Gemeinschaft
EOS	Erweiterte Oberschule
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FDJ	Freie Deutsche Jugend
F.D.P.	Freie Demokratische Partei
FGB	Familiengesetzbuch
FSU	Friedrich-Schiller-Universität, Jena
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
HIS	Hochschul-Informationen-System GmbH
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
JIPO	Jenenser Institut für Personal- und Organisationsforschung
KitaG	Kindertageseinrichtungsgesetz
POS	Polytechnische Oberschule
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SGB	Sozialgesetzbuch
SIL	Studenten-Intervall-Studie Leistung
SPD	Sozialistische Partei Deutschlands
SPSS	Superior Performing Software Systems
SS	Sommersemester
UdSSR	Union der sozialistischen Sowjetrepubliken
VWL	Volkswirtschaftslehre
WS	Wintersemester
ZK der SED	Zentralkomitee der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands
ZVS	Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abb. B.1 Zusammenstellung von Theorien zur Ungleichbehandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt	6
Abb. C.III.1 Das Einheitliche Sozialistische Bildungssystem	49
Abb. C.III.2 Qualifikationsvergleich von Männern und Frauen in der staatlichen und genossenschaftlichen Wirtschaft der DDR 1971 und 1989	59
Abb. C.III.3 Weibliche Berufstätige in der DDR 1989	60
Abb. D.II.1 Berufsqualifizierender Abschluß der Eltern - 4. und 8. Semester	79
Abb. D.II.2 Beruf der Eltern - 4. und 8. Semester	79
Abb. D.II.3 Verteilung der Ingenieurökonomiestudenten nach Geschlecht	82
Abb. D.II.4 Schulabschlüsse der Ingenieurökonomiestudenten	82
Abb. D.II.5 Wahl des Hochschulorts - 4. und 8. Semester	90
Abb. D.II.6 Motive der alternativen Fachwahl - 4. und 8. Semester	93
Abb. D.II.7 Motive der Fachwahl - 4. und 8. Semester	94
Abb. D.II.8 Inhaltliche Bewertung des Ökonomiestudiums - 8. Semester	100
Abb. D.II.9 Statements zum Ökonomiestudium - 8. Semester	101
Abb. D.II.10 Frauen und das Ökonomiestudium - 4. und 8. Semester	102
Abb. D.II.11 Bewertung des BWL-Studiums - 4. und 8. Semester	105
Abb. D.II.12 Bewertung der Studieninhalte des BWL-Studiums - 4. und 8. Semester	106
Abb. D.II.13 Statements zum BWL-Studium - 4. und 8. Semester	108
Abb. D.II.14 Vergleich von BWL- und Ökonomiestudium - 4. und 8. Semester	109
Abb. D.II.15 Bewertung der Studieninhalte des BWL- und Ökonomiestudiums - 8. Semester	110
Abb. D.II.16 Statements zum BWL- und Ökonomiestudium im Vergleich - 8. Semester ...	111
Abb. D.III.1 Berufsziele - 4. und 8. Semester	112
Abb. D.III.2 Gründe gegen eine Managementposition - 4. und 8. Semester	114
Abb. D.III.3 Gründe gegen eine Kaderposition - 8. Semester	115
Abb. D.III.4 Angestrebte berufliche Tätigkeit - 8. Semester	116
Abb. D.III.5 Gleichberechtigung in der DDR	129
Abb. E.I.1 Anteil der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen	146
Abb. E.I.2 Arbeitsmarktpolitik in Thüringen	147
Abb. E.I.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Thüringen	149
Abb. E.II.1 Work-Life-Initiatives: Stufenmodell zur Verankerung der Familienförderung in der Organisation	160
Abb. E.III.1 Grundstruktur eines Verbundes	166

A. Problemstellung, Ziel und Aufbau der Arbeit

I. Problemstellung

Mit der Öffnung der innerdeutschen Grenze im November 1989 wurde der Niedergang des DDR-Regimes augenfällig. Knapp 41 Jahre real existierender Sozialismus endeten mit der Wiedervereinigung beider deutscher Teilstaaten am 3. Oktober 1989. Politiker in Ost und West versprachen den Bürgern der neuen Bundesländer in dieser Phase die schnelle Entstehung der inzwischen sprichwörtlichen „blühenden Landschaften“ und suggerierten so, daß die wirtschaftliche Angleichung von Einkommen und Lebensstandard auf das Westniveau schnell und problemlos möglich sei.

Seither hat auf beiden Seiten der nicht mehr existierenden Grenze eine tiefgreifende Ernüchterung stattgefunden: Westdeutsche beklagen den Abfluß von Aufbauhilfen und Subventionen in den Wiederaufbau der neuen Länder, und das in Zeiten schwacher Konjunktur und drängender Strukturprobleme im Westen. Ostdeutsche fühlen sich mit dem Problem der Massenarbeitslosigkeit und dem nur schleppenden Aufbau von Justiz und Verwaltung allein gelassen, ja zum Teil um die Versprechen der Wiedervereinigungseuphorie betrogen.

Besonders Frauen in den neuen Bundesländern sind dabei vom Prozeß der wirtschaftlichen Erneuerung und Veränderung hart getroffen worden: Nach einer Erwerbsquote von rund 90% zu DDR-Zeiten waren sie besonders von Betriebsschließungen, Abwicklung und Arbeitsplatzabbau in den traditionell von Frauen dominierten Branchen der Textil- und Leichtindustrie sowie in Post-, Fernmelde- und Gesundheitswesen betroffen.

Wie reagieren Frauen in den neuen Bundesländern auf diese Veränderungen? Sind sie „froh, nicht mehr arbeiten zu müssen und sich der Familie widmen zu können“, wie einige Westpolitiker vermuten? Ist also die Verringerung der weiblichen Erwerbsquote auf Westniveau ein „natürlicher“ Anpassungsprozeß? Oder werden Frauen (systematisch) bei schwieriger Arbeitsmarktlage vom „knappen Gut“ Arbeit ferngehalten? Behalten sie also ihre Erwerbsneigung und versuchen, sich neue Tätigkeitsfelder auf dem Arbeitsmarkt zu erschließen? Hat also die staatliche Frauenförderpolitik der DDR Erfolge erzielt und die Gleichberechtigung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt vorangetrieben?

Um diesen Fragen nachzugehen, bieten sich zwei Forschungswege an: Zunächst könnte man die heute erwerbstätige bzw. arbeitssuchende Generation von Frauen untersuchen und ihre Strategien zum Umgang mit den Transformationsprozessen eruieren. Allerdings ist zu befürchten, daß der Strukturwandel so tiefgreifend ist, daß die Qualifikationsdefizite (nicht im Sinne fehlender, sondern falscher Qualifikation) für viele Frauen wie Männer in den neuen Bundesländern kaum mehr zu überwinden sind und eine Reintegration in den Arbeitsmarkt verhindern. Dies trifft insbesondere für Beschäftigte über 45 Jahren zu, da diese über Sozialpläne und Vorruhestandsregelungen dem Arbeitsmarkt entzogen werden (sollen).

Vor dem Hintergrund sich nur langsam erholender Beschäftigungszahlen in den neuen Bundesländern erscheint es daher sinnvoller, sich der heranwachsenden Generation der Berufsanfängerinnen zuzuwenden. Wie reagiert diese Generation, die noch weitgehend unter DDR-Bedingungen sozialisiert wurde, auf die Veränderungen, die seit der Wende stattfanden? Haben sich ihre privaten und beruflichen Zielvorstellungen gewandelt? Wollen sie ihre - u.U. schon zu DDR-Zeiten begonnene - Ausbildung fortführen und dem Beispiel der Erwerbstätigkeit ihrer Mütter folgen? Sollten sich diese Vermutungen bestätigen, ergeben sich aus der hohen weiblichen Erwerbsneigung weitere Probleme für den überlasteten Arbeitsmarkt. Während der Staat versuchen muß, bspw. durch beschäftigungsfördernde Maßnahmen zur Entspannung der Lage beizutragen und dadurch den sozialen Frieden zu sichern, ergeben sich für Unternehmen günstige Möglichkeiten der Personalbeschaffung. Neben den üblichen männlichen Bewerbern steht ihnen zusätzlich ein Potential junger, gut ausgebildeter und berufsmotivierter Frauen zur Verfügung. Um dieses Potential auch nutzen zu können, müssen sie allerdings tradierte Rollenvorstellungen über weibliche Erwerbsarbeit überwinden. Frauen sehen Berufstätigkeit nicht mehr als Überbrückungsphase zwischen Schulabschluß und Familiengründung, sie streben vielmehr eine kontinuierliche Berufsbiographie an und widerlegen damit empirisch die ihnen zugeschriebene kurze Verweildauer im Betrieb sowie die mangelnde Berufsmotivation. Damit besteht auch kein Grund mehr, sie im Vergleich zu Männern niedriger zu entlohnen und in geringerem Maße in Weiterbildungsprogramme und Aufstiegsförderung einzubeziehen. Vielmehr muß über eine Umverteilung der vorhandenen Arbeit nachgedacht werden, die betriebliche Anforderungen und Vorstellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einklang bringen. Um Unternehmen bei ihrer Suche nach effektiven und effizienten Strukturen und Mitarbeitern zu unterstützen, ist es sinnvoll, Förderprogramme zu entwickeln, die Männern und Frauen eine gleichwertige Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen.

Wie kann man nun vorgehen, um einerseits die beruflichen und privaten Lebensvorstellungen von Berufsanfängerinnen zu erforschen und andererseits daraus Vorschläge für die betriebliche Familienförderung zu entwickeln? Zunächst ist es sinnvoll, sich eine Zielgruppe zu suchen, die aufgrund ihrer Ausbildung Chancen hat, auch bei angespannter Arbeitsmarktlage einen Arbeitsplatz zu finden. Diese sollte empirisch befragt werden, um aus erster Hand Informationen über Ausbildung, Berufsmotivation und Zielvorstellungen zu erhalten. Um die richtigen Fragen stellen zu können, sollte man allerdings ein profundes Wissen über den Sozialisationshintergrund der Befragten mitbringen. Deshalb empfiehlt es sich vorab, die Situation von Frauen in der ehemaligen DDR zu rekonstruieren. Diese unterschied sich in ganz erheblichen Maße von der in der ehemaligen Bundesrepublik: Frauen wurden im Unterschied zur BRD durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Qualifizierungsprogramme massiv gefördert und zu einer Vollzeiterwerbstätigkeit angehalten. Allerdings fand keine Diskussion über zu ändernde Rollenmuster statt, so daß Frauen durch diese einseitige „Muttipolitik“ in die Sackgasse permanenter Überforderung getrieben wurden.

Neben der Sicht der Betroffenen ist es aber ebenso wichtig, sich auch mit theoretischen Erklärungsversuchen zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen. Diese Theorien verschiedener Wissenschaftsdisziplinen liefern Ansatz-

punkte für betriebliche Familienförderprogramme, indem sie erklären, wo die Gründe für die berufliche Schlechterstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt liegen. Insbesondere die Theorie der statistischen Diskriminierung wird dabei von Bedeutung sein, da es ihr gelingt, ökonomische, soziologische wie auch psychologische Aspekte einzubeziehen und so eine integrative Perspektive einzunehmen. Wie innerhalb der Arbeit im einzelnen vorgegangen wird, soll im folgenden erläutert werden.

II. Ziel und Aufbau der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, die Situation junger Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern im Übergang von Studium und Beruf zu beleuchten: Dazu werden in einer empirischen Studie die privaten und beruflichen Zukunftspläne junger Diplomkauffrauen der Universität Jena erforscht sowie darauf aufbauend Ansatzpunkte zur bedarfsgerechten primär betrieblichen Familienförderung in Thüringen entwickelt. Diese Vorschläge können allerdings nicht empirisch fundiert werden, da in Thüringer Betrieben - abgesehen von einem Modellprojekt, dessen Ergebnisse noch nicht veröffentlicht sind - keinerlei betriebliche Familienförderung stattfindet.

Ausgangspunkt der Überlegungen dieser Arbeit sind die signifikant unterschiedlichen Bedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik und der ehemaligen DDR: Während Frauen in der Bundesrepublik kaum kontinuierliche Erwerbsbiographien aufweisen, war die DDR durch ein lückenloses Kinderbetreuungssystem und eine hohe Vollzeit-Frauenerwerbsquote gekennzeichnet. Allerdings war die Förderung in der DDR einseitig auf Frauen ausgerichtet. Die tradierte Rolle des Mannes in Beruf und Familie sollte durch diese „Muttipolitik“ nicht verändert werden. Frauen erhielten lediglich die Möglichkeit und Verpflichtung, neben ihrer Hausfrauen- und Mutterrolle zusätzlich noch berufstätig zu sein und waren so einer permanenten Doppelbelastung ausgesetzt. Diese Unterschiede begründen die Vermutung, daß eine in der DDR sozialisierte Frauengeneration andere Anforderungen an die Familienförderung stellt, als die in der alten Bundesrepublik sozialisierten Frauen, und somit auch einer speziellen Form der Familienförderung bedarf.

Um dieser Fragestellung nachzugehen, wird in dieser Arbeit eine empirische Untersuchung mit einer ausgewählten Zielgruppe durchgeführt. Einerseits ist nämlich zu befürchten, daß insbesondere die in der DDR publizierte Literatur über die Stellung der Frau und ihre beruflichen und privaten Interessen politisch-ideologisch bedingte Verzerrungen aufweist. Andererseits stehen aktuelle Quellen zur Situation der Frauen in den neuen Bundesländern (noch) nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Theoretisch fundiert wird die Arbeit durch die wichtigsten ökonomischen, soziologischen und psychologischen Ansätze zur Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Zielgruppe der empirischen Untersuchung sind angehende Diplomkauffrauen der Friedrich-Schiller-Universität, Jena, kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben. Diese Auswahl begründet sich darin, daß Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften durch ihre Studium gute Voraussetzungen mitbringen, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden. Vermutlich sind sie auch

motiviert, ihn auszufüllen und gehören damit mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Zielgruppe einer betrieblichen Familienförderung. Zudem treten sie als erste Generation von Frauen, die in der DDR aufgewachsen sind, unter marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen der wiedervereinigten Bundesrepublik ins Berufsleben ein und werden versuchen, Beruf und Familie in dieser für sie neuen Situation zu vereinbaren. Insofern kann die Analyse ihrer Lebens- und Berufsvorstellungen wichtige Hinweise für eine bedarfsgerechte Familienförderung geben.

Die Wahl der Friedrich-Schiller-Universität ergab sich zum einen aus forschungspraktischen Überlegungen: Die Autorin ist dort wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Organisationslehre und hat somit gute Möglichkeiten empirisch zu arbeiten. Zum anderen ist die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät die erste Neugründung in den neuen Bundesländern und konnte dementsprechend schnell einen geordneten Lehrbetrieb vorweisen.

Auch wenn die angespannten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der neuen Bundesländer und damit auch Thüringens momentan wenig Spielraum für (kostenintensive) Fördermaßnahmen lassen, ist es dennoch sinnvoll, sich mit dieser Forschungsfragestellung auseinanderzusetzen: Zum einen hat sich die Bundesrepublik politisch dem Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter im Sinne des sozialen Friedens verpflichtet. Zum anderen sprechen volkswirtschaftlich auch ökonomische Argumente dafür, die überwiegend gut qualifizierten Frauen der neuen Bundesländer in den Erwerbsprozeß einzubeziehen. Drittens ist es auf betrieblicher Ebene nur dann möglich, unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten über die Einführung von Fördermaßnahmen zu diskutieren, wenn ein zielgruppen- und situationsspezifischer konkreter Vorschlag über mögliche Strukturelemente einer betrieblichen Familienförderung vorliegt. Da es im System der sozialen Marktwirtschaft vor allem Aufgabe der Betriebe ist, die auf politischer Ebene ausgehandelten Vorschläge zur sozialen und wirtschaftlichen Gleichberechtigung der Geschlechter in der Praxis umzusetzen, soll in dieser Arbeit der betriebliche Handlungsspielraum im Mittelpunkt stehen.

Zur Beantwortung der beiden Forschungsfragestellungen gliedert sich die Arbeit in vier Kapitel: In Kapitel A werden nach einer Problemeinführung zunächst Ziel und Aufbau der Arbeit dargelegt. Kapitel B untersucht den Erklärungsbeitrag verschiedener ökonomischer, soziologischer und psychologischer Theorieansätze zur Ungleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Theorie der statistischen Diskriminierung. Ihr gelingt es am besten, die Bevorzugung von Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erklären, wobei sie neben ökonomischen auch soziologische und psychologische Aspekte berücksichtigt und somit als integrativer Ansatz zu bewerten ist. Diese Analyse ermöglicht es, die aus Literatur und Empirie gewonnenen Erkenntnisse im Verlauf der Arbeit vor einem theoretischen Hintergrund zu diskutieren. Zudem können bei den Vorschlägen zur Familienförderung auch theoretische Überlegungen miteinbezogen werden.

In Kapitel C wird daran anschließend zur Vorbereitung der empirischen Untersuchung die Lebenssituation von Frauen in der ehemaligen DDR anhand der vorliegenden Literatur rekonstruiert. Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt hierbei auf einer Analyse ihrer Stellung im

Erwerbsleben sowie der staatlichen Frauenfördermaßnahmen. Diese tiefgehende Auseinandersetzung mit den Lebensbedingungen in der DDR ist notwendig, um Erfolge und Schwachstellen der DDR-Frauenförderung herauszuarbeiten und die in der DDR erfolgte Sozialisation nachvollziehen zu können. Durch eine solide Kenntnis der DDR-Verhältnisse fällt es zum einen leichter, die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zu interpretieren. Zum anderen steigt die Chance, Fördermaßnahmen vorzuschlagen, die auch den Sozialisationshintergrund der Betroffenen einbeziehen, von ihnen akzeptiert werden und die Fehler der DDR-Frauenförderpolitik vermeiden.

Kapitel D umfaßt die empirische Untersuchung und stellt von Umfang und Bedeutung das zentrale Kapitel dieser Arbeit dar. Zunächst werden hier die Schritte der Untersuchung sowie die Methodenwahl vorgestellt und begründet. Daran anschließend erfolgt eine Analyse der befragten Jenenser BWL-Studentinnen und ihres Studiums: Neben einem Kurzportrait der Befragten und Informationen über die Fakultät sowie die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge vor und nach der Wende, wird hier vor allem das Ingenieurökonomiestudium und BWL-Studium aus Studentensicht kritisch gegenübergestellt. Im zweiten Teil des Kapitels stehen die Zukunftspläne sowie das Selbstverständnis der befragten Jenenser Studentinnen im Mittelpunkt des Interesses. Dabei werden sowohl individuelle, berufliche und private Pläne diskutiert, als auch generelle Betrachtungen über die Gleichberechtigung der Geschlechter in der DDR und heute angestellt. Abgeschlossen wird Kapitel D durch eine Kurzzusammenfassung der wichtigsten empirischen Ergebnisse und deren Anbindung an die theoretischen Überlegungen aus Kapitel B sowie die in Kapitel C aus der Literatur gewonnenen Erkenntnisse.

Den Abschluß der Arbeit bildet Kapitel E. Hier werden zunächst die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Thüringens vorgestellt. Neben der Sicht der Betroffenen stellen diese nämlich eine wichtige Rahmenbedingung erfolgreicher Familienförderung dar, da sie den konkreten Handlungsspielraum der Betriebe begrenzen. Daran anschließend wird noch einmal grundsätzlich für die Notwendigkeit einer betrieblichen Familienförderung argumentiert. Ein Blick in die in dieser Hinsicht nicht allzu erfolgreiche Unternehmenspraxis in den alten und neuen Bundesländern macht es dann allerdings notwendig, sich über Möglichkeiten einer erfolgversprechenderen Verankerung der Familienförderung im Unternehmen Gedanken zu machen. Deshalb werden im folgenden einige mögliche Ansatzpunkte der Familienförderung für die in Thüringen vorherrschenden Klein- und Mittelbetriebe vorgestellt. Diese liegen im Bereich der Personalauswahl, Aus- und Weiterbildung sowie der Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen und -zeiten. Diese Vorschläge sind zwar momentan noch hypothetisch, da zur Zeit in Thüringer Unternehmen keine Familienförderung betrieben wird. Sie sollen jedoch als Diskussionsbeitrag verstanden werden, der den betroffenen Unternehmen Perspektiven aufzeigt, wie sie durch eine Familienorientierung nicht nur den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen in Thüringen gerecht werden, sondern gleichzeitig ihre Wettbewerbsposition verbessern können. Abgeschlossen wird Kapitel E durch ein Gesamtfazit der Arbeit sowie einen Ausblick, in dem erfolgversprechende Wege einer wirksamen betrieblichen Familienförderung aufgezeigt werden.

B. Theoretische Erklärungsversuche zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Ziel dieses Kapitels ist es, einen Überblick über die aus ökonomischer, soziologischer und psychologischer Sicht entwickelten Theorien zur Ungleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Dies ist notwendig, um im weiteren Verlauf der Arbeit Erfolge und Schwachstellen der Frauenförderung sowie die perzipierte Realität der befragten Jenenser Studentinnen vor einem theoretischen Hintergrund diskutieren zu können. Auf dieser Basis sollen Vorschläge zur Familienförderung in Thüringen entwickelt werden, die sowohl die Bedürfnisse der Betroffenen und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch theoretische Überlegungen einbeziehen. Eine systematisierende Zusammenstellung der im folgenden thematisierten Theorien ist aus Abbildung B.1 ersichtlich.

Ökonomische Erklärungsansätze	Soziologische und psychologische Erklärungsansätze
<ul style="list-style-type: none"> • Humankapitaltheorie • Diskriminierungstheorie <ul style="list-style-type: none"> - Crowdingtheorie - Theorie der Kontaktpreferenzen - Statistische Diskriminierung • Theorie des Segmentierten Arbeitsmarktes • Neue Haushaltsökonomie • Marxismus-Leninismus 	<ul style="list-style-type: none"> • Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens • Sozio-Biologische Konzepte • Sozialisationstheorien <ul style="list-style-type: none"> - Psychoanalytische Theorie - Lerntheorie - Kognitive Entwicklungstheorie

Abb. B.1: Zusammenstellung von Theorien zur Ungleichbehandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die Auswahl der zu diskutierenden Theorien erfolgt einerseits nach der Häufigkeit ihrer Verwendung in der Literatur und andererseits im Sinne der in der Arbeit gewählten drei Selbstperspektiven des Problemfeldes weiblicher Erwerbstätigkeit. Es sind dies die betriebliche, familiäre und gesellschaftliche Sphäre mit ihren Einflüssen und Wirkungsmechanismen auf das weibliche Erwerbsverhalten. In der DDR wurden im Gegensatz zur Theorienvielfalt der Bundesrepublik wirtschaftliche, gesellschaftliche und familiäre Funktionsmechanismen monokausal mit Hilfe des Marxismus-Leninismus theoretisch erklärt. Deshalb ist es notwendig, auch diese Theorie im Rahmen dieses Kapitels zu diskutieren und somit das theoretische Feld um diesen ursprünglich ökonomischen und später gesellschaftspolitischen Ansatz zu erweitern.

I. Ökonomische Erklärungsansätze

Ausgangspunkt der ökonomischen Erklärungsansätze zur unterschiedlichen Verteilung und Entlohnung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist das neoklassische Arbeitsmarkmodell der vollständigen Konkurrenz: Es basiert auf den Annahmen des vollkommenen Marktes, also vollständiger Information, vollständiger Faktormobilität, nicht vorhandener Markteintritts- und -austrittsbarrieren sowie homogener Arbeit und nicht vorhandener Transaktionskosten. Des weiteren wird den am Markt agierenden Unternehmen Gewinnmaximierungsabsicht und den Arbeitnehmern Nutzenmaximierung unterstellt. Aufgrund seiner rigiden Annahmen ist es mit diesem Modell nicht möglich, auf dem Arbeitsmarkt empirisch auftretende Ungleichheiten der Wirtschaftssubjekte, wie z. B. Lohnunterschiede im allgemeinen und zwischen Männern und Frauen im speziellen, zu erklären. Um die Erklärungskraft des neoklassischen Arbeitsmarkmodells zu erhöhen, wurde es aufgrund der festgestellten Schwächen im Rahmen der neueren mikroökonomischen Ansätze insofern modifiziert, als daß - mit Ausnahme des unterstellten rationalen Verhaltens der Marktteilnehmer - eine oder mehrere Annahmen des vollkommenen Marktes fallengelassen wurden.¹ Dies führte zur Herausbildung verschiedener Angebots- und nachfragebezogener Ansätze, die im folgenden kurz skizziert und auf ihre Aussagekraft in Bezug auf die horizontale wie vertikale Segregation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt geprüft werden sollen.² Gemeinsam ist allen diesen Theorien jedoch, daß sie nur Restriktionen des Handelns betrachten, Präferenzen dagegen als gegeben und konstant annehmen.

1. Humankapitaltheorie: Ein zentraler Angebotsorientierter Ansatz

Die Humankapitaltheorie gibt die Annahme eines homogenen Arbeitsangebots auf und führt empirisch feststellbare Tätigkeits- und Einkommensunterschiede auf unterschiedliche Investitionen der Arbeitskräfte in ihre Aus- und Weiterbildung zurück. Sie geht davon aus, daß die aufgrund einer rationalen persönlichen Optimierungsentscheidung des Arbeitnehmers getätigte "Bildungsinvestition" die persönliche Produktivität, und damit den erzielbaren Lohnsatz, erhöht. Dabei existieren für jedes Qualifikationsniveau einheitliche Investitionskosten sowie eine feste Ertragsrate. Mit diesen Annahmen werden unterschiedliche Verwertungsmöglichkeiten des Humankapitals ausgeschlossen. Eine Investition in das Humankapital kann dabei sowohl allgemeine als auch betriebspezifische Qualifizierungsmaßnahmen umfassen. Sie kann sowohl vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch später im Betrieb erfolgen und verursacht in jedem Falle zumindest Opportunitätskosten in Form des durch die Ausbildungszeit entgangenen Lohnes. Die Humankapitaltheorie will sowohl die individuelle Berufswahl³

¹ Diese sind vollständige Information, vollständige Faktormobilität, nicht vorhandene Markteintritts- und -austrittsbarrieren sowie homogene Arbeit. Vgl. zur Aufweichung der Annahmen die im folgenden erläuterten Theorien.

² Vgl. Gerlach/Lorenz 1992, Sp. 169-179; Zingg Schrupkowski 1994, S. 23f. Horizontale Segregation bedeutet dabei die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufsfeldern oder Branchen, vertikale Segregation den unterschiedlichen Frauenanteil in verschiedenen Hierarchiestufen.

³ Vgl. Polachek 1979 und 1981.

als auch die Art und Dauer der Ausbildung erklären, allerdings ausschließlich über ein individuelles Nutzenkalkül in bezug auf die zu erwartenden Einkommensverläufe. Demnach wird ein Individuum so lange in zusätzliches Humankapital investieren, wie der interne Zinsfuß der (erwarteten) Rückflüsse dieser Investitionskosten über dem Zinssatz für alternative Möglichkeiten liegt. Dabei ist allerdings zu beachten, daß Humankapital über die Zeit nicht stabil bleibt, sondern sich entwertet, wenn es, wie im Falle einer Erwerbsunterbrechung, nicht kontinuierlich genutzt wird.⁴

Folgt man der Argumentation der Humankapitaltheorie, begründen sich Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aus der Tatsache, daß Frauen aufgrund tradierter Geschlechterrollen generell eine kürzere und vor allem diskontinuierliche Erwerbstätigkeit antizipieren. Aufgrund dieser Tatsache ist es für sie rational, im Vergleich zu Männern weniger in ihr Humankapital zu investieren, da sie wegen der antizipierten Erwerbsunterbrechung nicht nur weniger Berufsjahre zur Verfügung haben, um ihre Investitionskosten zu amortisieren, sondern auch mit der Entwertung des bis zur Berufsunterbrechung akkumulierten Humankapitals kalkulieren müssen. Demzufolge wählen Frauen nicht nur Berufe mit verhältnismäßig kurzer Ausbildungsdauer, sondern auch bevorzugt solche, die von geringem technischen Fortschritt gekennzeichnet sind. Diese unterliegen einer vergleichsweise geringen Wissensveralterung, wie z. B. pflegerische und sprachlich-literarische Berufe.⁵ Eine empirische Überprüfung dieser durch die Humankapitaltheorie postulierten Zusammenhänge brachte allerdings heterogene Ergebnisse: Zwar können mit dieser Theorie die Lohnunterschiede in eine (durch die unterschiedliche individuelle Ausstattung mit Humankapital bedingte) nicht diskriminierende und eine diskriminierende Komponente unterteilt werden. Damit können die Lohnunterschiede jedoch nur zu rund 50% erklärt werden.⁶

Neben ihrer vergleichsweise geringen empirischen Evidenz läßt sich an der Humankapitaltheorie auf zweierlei Ebenen Kritik üben: Zum einen innerhalb des theoretischen Modells, also z. B. an seiner einseitigen Angebotsorientierung und den rigiden Prämissen und zum anderen auf einer gesellschaftstheoretischen Ebene, die sich mit den ihr zugrundeliegenden politisch-gesellschaftlichen Wertvorstellungen auseinandersetzt.

- So blendet die einseitige Angebotsorientierung und ausschließliche Orientierung auf Bildungsinvestitionen nicht nur andere, eventuell ebenso relevante individuelle Einflußfaktoren aus der Betrachtung aus, sondern ignoriert auch den Einfluß der Nachfrageseite auf die Verwertung des Humankapitals. Indem Ungleichheiten von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt allein mit der individuellen rationalen Humankapitalentscheidung begründet werden, wird implizit nicht nur ein völlig durchlässiges Ausbildungs- und Beschäftigungssystem postuliert, sondern auch jedem Individuum die alleinige Kontrolle über sein Humankapital unterstellt. Wie in der Neoklassik wird davon ausgegangen, daß jedem Angebot

⁴ Vgl. Becker 1994, S. 32f.; Kleber 1992, S. 88; Osterloh/Oberholzer 1994, S. 5ff.; Weißhuhn/Clement 1982, S. 39.

⁵ Vgl. Weck-Hannemann 1993, S. 67f.

⁶ Vgl. Regenhart/Fiedler 1994, S. 50ff.; Osterloh/Oberholzer 1994, S. 5; Gerhard 1995, S. 17f.

eine entsprechende Nachfrage gegenübersteht und Humankapital friktionslos in Einkommen umgewandelt werden kann. Diese Annahmen sind in hohem Maße unrealistisch, da sie die Machtverhältnisse zwischen den "Humankapitalisten" der Angebotsseite und den "Sachkapitalisten" der Nachfrageseite ausblenden: So sind z. B. in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit weder Ausbildungs- noch Arbeitsplätze frei wählbar, und der Einfluß des sozialen Umfeldes bei der Berufs- und Laufbahnentscheidung ist nicht unerheblich.⁷

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf den Erklärungsbeitrag der Humankapitaltheorie zur horizontalen Segregation der Arbeitsmärkte. Entgegen der von *Polachek*⁸ entwickelten Hypothese, Frauenberufe seien durch geringen technischen Fortschritt und infolgedessen durch eine niedrige Humankapitalentwertungsrate gekennzeichnet, kommt *Paula England* unter Verwendung des gleichen Datensatzes wie *Polachek* zu entgegengesetzten Ergebnissen: Sie kann nachweisen, daß die Abschreibungsrate des Humankapitals in frauentypischen Berufen sich nicht von der in männertypischen Berufen unterscheidet und daß Frauen ohne Erwerbsunterbrechung ebenso häufig in Frauenberufen zu finden sind wie Frauen mit Erwerbsunterbrechung. Offenbar gibt es für Frauen also keinen ökonomischen Anreiz, sich auf typische Frauenberufe zu konzentrieren.⁹

- Neben den oben skizzierten theoretischen Schwächen der Humankapitaltheorie sind auch die ihr zugrundeliegenden gesellschaftspolitischen Wertvorstellungen nicht unumstritten. Es bleibt fraglich, ob die von ihr vorgenommene Gleichsetzung von biologischer und sozialer Mutterschaft sowie die eindeutige Zuständigkeit von Frauen für den Reproduktionsbereich vor dem Hintergrund sich ändernder Rollenvorstellungen haltbar ist. Des weiteren ist es keinesfalls plausibel, daß alle Frauen Erwerbsunterbrechungen in ihrem Leben antizipieren und sich folglich für eine geringe Akkumulation von Humankapital entscheiden. Auch die postulierte "freiwillige" Investitionsentscheidung der Individuen ist höchst problematisch, da sie individuelle (unterschiedliche Anlagen und Motivationen) und soziale (Schichtherkunft und Bildungshintergrund) Ungleichheiten sowie institutionelle Barrieren (Einstellungspolitik und Verfügbarkeit von Weiterbildung) auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt systematisch nicht berücksichtigt. Die de facto herrschende Arbeitsverteilung der Geschlechter wird also als gegebene Präferenzstruktur angenommen. Zudem blendet die Fixierung auf den typisch männlichen Erwerbsverlauf, bei dem Humankapital systematisch zum Aufbau einer Karriere erworben wird, eine wichtige Tatsache aus: Frauen investieren in ihrer Reproduktionsarbeit im Prinzip in das Humankapital ihrer Kinder, indem sie quasi als präschulische Investition eine Basis für deren zukünftige Humankapitalinvestitionen legen. Folgt man dieser Überlegung, ist es nicht mehr so eindeutig, daß Männer mehr Humankapital ansammeln als Frauen, weil ein Teil dieses Humankapitals eigentlich den Müttern zuzurechnen ist. Dieses altruistische Handeln der Mütter widerspricht an sich dem zugrundegelegten Menschenbild des „homo oeconomicus“. Humankapitaltheoretiker

⁷ Vgl. Kleber 1992, S. 89; Regenhard/Fiedler 1994, S.53ff.; Osterloh/Oberholzer 1994, S. 7.

⁸ Vgl. Polachek 1981, S. 67.

⁹ Vgl. England 1982.

erklären dies mit einer weiblichen Präferenzstruktur, die darauf angelegt sei, zugunsten der Kinder auf eigene Humankapitalinvestitionen zu verzichten.¹⁰

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Humankapitaltheorie zwar einige Symptome von Lohn Differenzen erklärt, nicht aber deren Ursachen. Es bleibt sowohl eine "Erklärungslücke nach innen", da die Entstehung von Präferenzen nicht hinterfragt wird, sondern eine geschlechtsspezifische Investitionsstrategie als gegeben vorausgesetzt wird, sowie eine "Erklärungslücke nach außen", da Lohnunterschiede und geschlechtsbedingte Unterschiede in der Berufsbiographie durch die Humankapitaltheorie empirisch nicht vollständig erklärt werden können. Insbesondere wird der Einfluß der betrieblichen Personalpolitik mit ihren Einstellungs-, Förderungs- und Entlohnungspraktiken nicht thematisiert.¹¹

2. Diskriminierungstheorie: Geschlechtsspezifische Präferenzen auf der Nachfrageseite

Unter dem Begriff "Diskriminierungstheorie"¹² lassen sich als die drei im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung wichtigsten Varianten die "Crowdingtheorie", die "Theorie der Kontaktpreferenzen" von Gary S. Becker und die "Statistische Diskriminierung" subsumieren. Alle drei Ansätze basieren auf dem neoklassischen Marktmodell und versuchen, Lohn- und Hierarchieunterschiede zwischen Frauen und Männern, die nicht auf eine unterschiedliche Humankapitalausstattung oder andere begründbare Unterschiede¹³ zurückzuführen sind, zu erklären. Im folgenden sollen sie kurz charakterisiert und auf ihren Erklärungsgehalt untersucht werden.

• Crowdingtheorie¹⁴

Diese bis Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts wohl populärste Theorie zum Thema Frauenarbeit und Frauenlohn¹⁵ geht davon aus, daß Männer und Frauen auf segregierten Arbeitsmärkten agieren, die durch unüberwindliche Mobilitätsbarrieren voneinander getrennt sind. Diese Theorie hebt damit die Annahme der homogenen Arbeit und der Durchlässigkeit von Ar-

¹⁰ Vgl. Regenhard/Fiedler 1994, S. 59ff.

¹¹ Vgl. Kleber 1992, S. 90; Gerhard 1995, S. 18; Zingg Schrupkowski 1994, S. 35.

¹² Diese Theorien beschäftigen sich mit der ökonomischen Diskriminierung von Individuen. Darunter ist der empirisch auftretende Tatbestand zu verstehen, daß Individuen bei wirtschaftlichen Transaktionen Gegenleistungen erhalten, die nicht in direktem Zusammenhang mit ihrer Leistung stehen, sondern durch persönliche Merkmale, wie Geschlecht oder Herkunft beeinflusst werden. Vgl. zum Diskriminierungsbegriff Schubert 1993, S. 15ff.

¹³ Unter "anderen" begründbaren Unterschieden ist bspw. die Verweildauer im Betrieb zu verstehen. Für die USA konnten Blau und Ferber bspw. rund 50% der Lohnunterschiede von Frauen und Männern durch die lohnrelevanten Merkmale Formalausbildung, Training on the Job und Verweildauer im Betrieb empirisch begründen. Vgl. Blau/Ferber 1992.

¹⁴ In der Literatur findet sich die Crowdingtheorie auch unter dem Begriff "Theorie der Nichterwerbsgruppen" oder "Overcrowding". Vgl. Kleber 1992, S. 86.

¹⁵ Erstmals wurde dieser Ansatz bereits 1862 von Mill im Rahmen der britischen Kontroverse um den "Equal pay for equal work"-act in die Diskussion eingebracht und bis heute in verschiedenen Varianten diskutiert. Vgl. Mill 1862; zum Überblick der Diskussion im 20. Jahrhundert vgl. bspw. Madden 1973.

beitsmärkten im neoklassischen Modell auf. Die von der Crowdingtheorie postulierten Mobilitätsbarrieren wurden zunächst mittels gesellschaftlicher Sitten begründet, die Frauen und Männer daran hinderten, um dieselben Arbeitsplätze zu konkurrieren. Später seien Mobilitätsbarrieren verfestigt worden durch eine rigide Haltung der Gewerkschaften und ein mangelndes Interesse bzw. eine mangelnde Eignung von Frauen für Männerberufe. In jüngster Zeit seien diese Barrieren zudem durch Diskriminierungspräferenzen¹⁶ der Unternehmen und/oder der männlichen Arbeitnehmer gestützt worden.

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen werden innerhalb dieser Theorie wie folgt begründet: Löhne, verstanden als Knappheitspreise, können wegen der Mobilitätsbarrieren nicht durch Konkurrenz zum Ausgleich gebracht werden. Da zusätzlich davon ausgegangen wird, daß in den wenigen Frauenberufen das Arbeitsangebot die Nachfrage übersteigt, bedingt diese "Überfüllung" ein niedriges Lohnniveau der Frauenarbeitsplätze.¹⁷

Der Crowdingtheorie gelingt es nicht, den mehr oder weniger stabilen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern über den technologischen und gesellschaftlichen Wandel hinweg zu erklären, da sie die Ursachen für Lohnunterschiede als exogene Größe behandelt. Sie liefert so eher eine Beschreibung des Phänomens als eine Begründung von geschlechtsspezifischen Lohn- und Beschäftigungsstrukturen. Des weiteren bedingt ihre Konzentration auf die Lohnkonkurrenz als steuernden Faktor der Lohnstrukturen eine Ausblendung weiterer wichtiger Einflüsse, wie z. B. die Personal- und Lohnpolitik der Unternehmen. Der Versuch, diese Faktoren über die Diskriminierungsneigung miteinzubeziehen, muß als wenig befriedigend eingeschätzt werden, da auch bei dieser Modellannahme Gründe und Veränderungsmechanismen des Diskriminierungsphänomens als modellexogen außen vor bleiben.¹⁸

• Gary S. Becker: Theorie der Kontaktpreferenzen

Grundlage aller neoklassischen Diskriminierungstheorien bildet das von Gary S. Becker bereits 1957 entwickelte Modell der Kontaktpreferenzen.¹⁹ Die zentrale Idee des Ansatzes besagt, daß die Wirtschaftssubjekte, also Produzenten wie Konsumenten, Präferenzen im Hinblick auf ihre Tauschpartner haben und bereit sind, für die Vermeidung von Kontakten zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen einen monetären Beitrag zu leisten. Die Intensität der

¹⁶ Diese Begründungsstrategie verfolgt bspw. Bergmann 1971 in Anlehnung an das im folgenden erläuterte Modell der Kontaktpreferenzen von Gary S. Becker.

¹⁷ Vgl. Kleber 1992, S. 86; Zingg Schrupkowski 1994, S. 50; Gerhard 1995, S. 24.

¹⁸ Vgl. Kleber 1992, S. 87; Zingg Schrupkowski 1994, S. 50.

¹⁹ Becker versucht, mit seiner Theorie die auf dem Arbeitsmarkt faktisch vorhandene Benachteiligung von Minoritäten zu erklären. Dabei stehen farbige Amerikaner im Zentrum seines Interesses. In bezug auf die Benachteiligung von Frauen führt er lediglich im Fazit seiner 2. Aufl. an: „The power of the analysis can be further tested by applying it to other groups, such as women, Jews, individuals with the same personality type, members of the same caste or social class, etc. Data limitations preclude a detailed study of most of the groups except women, for whom there is a large quantity of economic information.“ Becker 1971, S. 161. Diese Anregung wurde von diversen Forscherinnen und Forschern aufgegriffen, so daß Beckers Diskriminierungstheorie heute als weitverbreiteter ökonomischer Ansatz zur Erklärung von geschlechtsbedingten Lohndifferenzen zu bewerten ist. Vgl. bspw. Gerhard 1995 und die dort zitierte Literatur.

Diskriminierung, d. h. das Ausmaß, in dem Individuen bereit sind, für ihre Kontaktvermeidung zu zahlen, wird durch einen Diskriminierungskoeffizienten ausgedrückt. Er transformiert die nicht monetär begründbare Diskriminierungsneigung in monetäre Einheiten und verhält sich proportional zum Ausmaß der ökonomischen Beziehungen zu der nichtpräferierten Gruppe. Mit diesen Annahmen erweitert *Becker* die individuelle Nutzenfunktion des neoklassischen Modells um eine affektiv-psychische Komponente im Umgang mit bestimmten gesellschaftlichen Gruppen und begründet mit dieser Diskriminierungspräferenz sowohl Lohnunterschiede als auch Segregationstendenzen.²⁰

Zur Kritik ist zu sagen, daß *Becker* sich lediglich mit den Effekten der Diskriminierung beschäftigt, jedoch die Ursachen der postulierten Diskriminierungsneigung als exogene Variable außen vor läßt und somit keinen Erklärungsbeitrag zu Diskriminierungsursachen und Veränderungsmöglichkeiten der Diskriminierungsneigung leistet. Des weiteren ist es nicht möglich, mit dieser Theorie das Fortbestehen von Lohnunterschieden bei vollständiger Konkurrenz auf lange Sicht zu erklären: Sollte nämlich nur ein Unternehmen seine Diskriminierungsneigung Frauen gegenüber ändern und aufgrund der diskriminierungsbedingt niedrigeren Arbeitskosten weiblicher Beschäftigter billiger produzieren, könnte es sich mit diesem Wettbewerbsvorteil am Markt durchsetzen. Somit wäre einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung der Boden entzogen. Auch Lohnunterschiede, die ihre Ursache in individuellen Diskriminierungsneigungen haben, werden durch diesen Mechanismus abgebaut. Auf lange Sicht ist es nämlich wahrscheinlich, daß der "Entschädigungszuschlag", den Männer dafür verlangen, daß sie entgegen ihrer Präferenzen mit Frauen zusammenarbeiten müssen, dazu führt, daß sich Arbeitsmärkte in Frauen- und Männer-Arbeitsmärkte teilen. Auf diesen "eingeschlechtlichen" Arbeitsmärkten müßte ein identisches Lohnniveau herrschen, da sonst die arbeitskostengünstigere Arbeitskräftegruppe die teurere vollständig verdrängen würde.²¹

• Statistische Diskriminierung

Mit der Theorie der statistischen Diskriminierung wird die Annahme der vollständigen Information des neoklassischen Modells außer Kraft gesetzt. Die zentrale These dieser Theorie besagt, daß Unternehmen in der Regel über die Produktivität männlicher und weiblicher Arbeitskräfte nur unzureichend informiert sind und es ihnen auch nur partiell gelingt, durch Bewerbungsunterlagen und Einstellungstests mit Einzelpersonen dieses Informationsdefizit abzubauen. Um Kosten für aufwendige Potentialprognosen im Einzelfall zu sparen, legen sie demzufolge ihrer Einstellungs- und Entlohnungsentscheidung Annahmen über die durchschnittliche Produktivität von Männern und Frauen zugrunde. Da Frauen im Durchschnitt ein niedrigeres Ausbildungsniveau als Männer haben, häufig durch Beruf und Familie doppelt belastet sind und demzufolge ihre Erwerbstätigkeit häufiger unterbrechen, liegt ihre Produktivität (jedenfalls langfristig) in der Regel unter der männlicher Arbeitnehmer. Infolgedessen ist es für Unternehmen rational, Frauen niedriger als Männer zu entlohnen oder gar nicht erst

²⁰ Vgl. *Becker* 1971, S. 153ff.; auch *Gerhard* 1995, S. 30; *Zingg Schrupkowski* 1994, S. 48f.

²¹ Vgl. *Zingg Schrupkowski* 1994, S. 48f.; *Gerhard* 1995, S. 30f.; *Schubert* 1993, S. 76f.; *Weck-Hannemann/Frey* 1989, S. 567f.

einzustellen. Da aber im Einzelfall (der durch die Dimensionen Person, Situation und Lebensabschnitt charakterisiert werden kann) Frauen im Beruf durchaus dasselbe oder mehr leisten als Männer, kommt es aufgrund einer Orientierung an Durchschnittsproduktivitäten auf Unternehmensseite zur statistischen Diskriminierung dieser Frauen in bezug auf ihre Entlohnung und/oder die Beschäftigung. Zwar besteht die Möglichkeit, daß Unternehmen aufgrund ihrer positiven Erfahrungen mit Frauen, deren Produktivität die antizipierten geschlechtsspezifischen Durchschnittswerte übersteigt, bei ihren Personalentscheidungen von der Durchschnittsproduktivität als Referenzgröße Abstand nehmen. Diese Entwicklung wird jedoch häufig durch negative Feedback-Effekte gehemmt: Bieten Unternehmen Frauen aufgrund der Gruppendiskriminierung qualitativ schlechtere Stellen mit geringen Fortbildungs- und Aufstiegschancen und dementsprechend geringer Entlohnung, werden Frauen in den meisten Fällen wenig in ihr Humankapital investieren und somit durch eine niedrige Produktivität den Vorurteilen der Unternehmen entsprechen. Von allen Diskriminierungstheorien gelingt es der statistischen Diskriminierung am besten, Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erklären, da sie sowohl die Mechanismen der Diskriminierung im Unternehmen erklärt, als auch die dahinterliegenden Rollenvorstellungen berücksichtigt. Diese werden allerdings als feststehende Annahmen thematisiert, so daß allein aus dieser Theorie nur schwer Ansätze für Veränderungen von Rollenstereotypen abzuleiten sind.²²

3. Theorie des Segmentierten Arbeitsmarkts: Arbeitsmarktstrukturierung durch die Nachfrageseite

Der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation stammt ursprünglich aus der Industriesoziologie²³ und wird dort eher als beschreibende Typologie von Arbeitsplätzen denn als Arbeitsmarkttheorie verstanden. Allerdings wurden die Denkansätze dieser Theorie bald von Ökonomen aufgegriffen. Somit ist sie durchaus als ökonomischer Erklärungsversuch zur Ungleichstellung verschiedener Arbeitskräftegruppen auf dem Arbeitsmarkt zu werten. Zentraler Gedanke der Segmentationstheorie ist, daß in den Unternehmen Teilarbeitsmärkte existieren, die durch Mobilitätsbarrieren voneinander abgegrenzt sind. Mit dieser Annahme setzt die Segmentationstheorie die in der Neoklassik postulierte alleinige Allokationsfunktion des Lohnes auf dem Arbeitsmarkt außer Kraft und ergänzt sie durch andere soziale Allokationsprinzipien. Die Segmentation wird theoretisch auf verschiedene Weise begründet. Im folgenden sollen die Argumentationsstränge der beiden Hauptströmungen²⁴, der "Radikalen Ökonomen" und der "Institutionalisten" innerhalb des Segmentationsansatzes skizziert werden: Beide Gruppen unterscheiden einen "internen" und "externen" Arbeitsmarkt, wobei der "interne" Arbeitsmarkt durch eine hohe Bindung an das Unternehmen, anspruchsvollere Arbeitsinhalte, ein höheres und stabiles Lohnniveau sowie Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet ist und für Arbeitsuchende von außen nicht zugänglich ist. Der "externe" Arbeitsmarkt

²² Vgl. Schubert 1993, S. 87ff.; Osterloh/Oberholzer 1994, S. 7f.; Zingg/Schrupkowski 1994, S. 50f.

²³ Grundlegende Ausführungen zur Segmentationstheorie finden sich bei Doeringer/Piore 1971, Lutz/Sengenberger 1974 sowie Biehler/Brandes 1981.

²⁴ Vgl. zu den beiden Hauptströmungen Jochmann-Döll 1990, S. 24 f. und die dort zitierte Literatur, insbesondere Pfriem 1979.

hingegen ist zwar für Arbeitsuchende von außerhalb des Unternehmens zugänglich, jedoch durch inhaltlich anspruchslose Arbeitsplätze, ein niedriges instabiles Lohnniveau und eine hohe Fluktuation gekennzeichnet.²⁵

Als Begründung für die Herausbildung dieser beiden Segmente werden von den "Radikalen Ökonomen" die Funktionsbedingungen des modernen Kapitalismus angeführt. Basierend auf einer historischen Analyse argumentieren sie, der Kapitalismus forcire die Segmentation, um die Arbeitskräfte durch Zugangsbeschränkungen, aber auch singuläre Karrierepfade und durch die Segmentation legitimer Ober- und Unterordnungsverhältnisse in kleinere Gruppen zu spalten und so zu verhindern, daß sie sich als Gesamtheit gegen das Unternehmen stellen. Diese auf dem Marxschen Gedankengut aufbauende Argumentation sieht in der Arbeitsmarktsegmentation einen Ausdruck des Interessenkonflikts zwischen Kapital und Arbeit. Dieses hohe Abstraktionsniveau ist wenig hilfreich zur Begründung von Ungleichbehandlungen weiblicher und männlicher Arbeitnehmer²⁶, zumal die Konkretisierung des Interessenkonflikts nicht geschlechtsspezifisch ausdifferenziert wird. Deshalb soll dieser Ansatz hier nicht weiter diskutiert werden.²⁷

Die "Institutionalisten" hingegen begründen die Segmentation zum einen mit Fluktuationskosten, die es für Unternehmen rational erscheinen lassen, Arbeitsplätze, die eine innerbetriebliche Ausbildung benötigen, besser zu entlohnen als das Wertgrenzprodukt der dort erbrachten Arbeitsleistung. So soll verhindert werden, daß Arbeitskräfte, in die der Betrieb in Form von Fortbildungskosten investiert hat, den Betrieb verlassen. Diese höheren Löhne des *internen* Arbeitsmarktes stabil zu halten, ist dann wiederum aus Gründen der Arbeitsmotivation und des Betriebsfriedens für die Unternehmen rational. Stabilitätsverstärkend wirkt zusätzlich ein sogenannter "Traditionseffekt", der den empirisch belegbaren Tatbestand beschreibt, daß Löhne nicht nur von Knappheitsrelationen, sondern auch von der Lohnhöhe früherer Perioden abhängen. Durch die Herausbildung eines *externen* Arbeitsmarktes schafft sich das Unternehmen (analog zur Güterwirtschaft mit ihren weitgehend oligopolistisch strukturierten stabilen Kernbereichen und konjunkturabhängigen Peripherbereichen) gewissermaßen einen Konjunkturpuffer, der den *internen* Arbeitsmarkt vor Konjunkturschwankungen schützt.²⁸

Innerhalb der segmentationstheoretischen Ansätze werden nun Frauenarbeitsplätze eindeutig dem *externen* Arbeitsmarkt zugerechnet und dementsprechend als Manövriermasse bei Konjunkturschwankungen verstanden. Gründe hierfür liegen in den Präferenzen der Nachfrageseite, die für Frauen im allgemeinen eine niedrigere Produktivität und spezifische Fertigkeiten (wie z. B. eine hochentwickelte Feinmotorik und geringere Ermüdung) antizipieren. Zudem werden ihnen aufgrund ihrer tradierten Reproduktionsaufgaben mangelndes Interesse an langfristiger ununterbrochener Erwerbstätigkeit sowie mangelnde Karrieremotivation und Fortbil-

²⁵ Vgl. Doeringer/Piore 1971; Fiedler/Regenhard 1987, S. 28ff.; Kleber 1988, S. 144ff.

²⁶ Zur Kritik der Behandlung der Frauenfrage im Marxismus-Leninismus vgl. B.I.5, S. 16.

²⁷ Vgl. Pfriem 1979, S. 112ff.; Edwards 1981, S. 177ff., Reich/Gordon/Edwards 1973, S. 264.

²⁸ Vgl. Kleber 1992, S. 91ff.

dungsinteressen unterstellt. Diese Vorurteile führen dann zu der unter 2. vorgestellten *Statistischen Diskriminierung* und sorgen für eine Stabilisierung der Segmente.²⁹

Obwohl diese Argumentation auf den ersten Blick recht schlüssig erscheint, ist kritisch anzumerken, daß zum einen Frauenarbeitsplätze nicht generell als unsicher zu bezeichnen sind. Zwar sind Frauen häufig von Arbeitslosigkeit betroffen; diese begründet sich jedoch überwiegend darin, daß Frauen aufgrund der statistischen Diskriminierung häufiger als Männer Probleme haben, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden, bzw. nach einer Familienphase oder einer Zeit der Arbeitslosigkeit wieder einzusteigen. Selbst wenn in strukturellen oder konjunkturellen Krisen, wie z. B. dem Transformationsprozeß der ehemaligen DDR-Wirtschaft, Frauen überproportional von Entlassungswellen betroffen sind, begründet dies in keiner Weise die Entstehung von Frauenarbeitsplätzen als Randbelegschaft, da die Entlassungen sowohl die Stamm-, als auch die Randbelegschaft gleichermaßen treffen. Zum anderen gelingt es der Segmentationstheorie nicht zu erklären, warum Frauenarbeitsplätze im Unterschied zu denen anderer "Problemgruppen" auf allen Qualifikationsstufen auf bestimmte Beschäftigungssegmente konzentriert sind und es für Unternehmen rational ist, einen separaten "Frauenarbeitsmarkt" zusätzlich abzuspalten. Empirische Studien haben zudem nachgewiesen, daß Humankapitalinvestitionen für verschiedene Erwerbsgruppen unterschiedlich ertragreich sind.³⁰ Die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt hängt weniger von Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen als von Status- und Funktionsmerkmalen, wie Geschlecht, Alter oder Rasse, bzw. deren Kombination ab. Daraus folgt, daß Frauen vorwiegend aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden und nicht weil sie weniger leistungsmotiviert oder -fähig sind.³¹ Auch der Segmentationstheorie gelingt es demnach nicht, die Besonderheiten weiblicher Arbeitsplätze schlüssig und vollständig zu erklären. Ein Grund liegt z. B. in der einseitigen Nachfrageorientierung dieses Ansatzes, ein anderer in der Ausblendung der Arbeitsorganisation. Diese trägt nicht unerheblich dazu bei, daß Arbeitsplätze auf bestimmte Qualifikationsmuster zugeschnitten werden, die nicht frei sind von Geschlechterrollentypisierungen.³²

4. Die "Neue Haushaltsökonomie": Geschlechtsspezifische Rollenteilung aus ökonomischer Sicht

Im Gegensatz zu den bisher vorgestellten Theorien, die ihre Erklärungsversuche der weiblichen Erwerbstätigkeit unter der Annahme von spezifisch weiblichen Verhaltensmustern am *Arbeitsmarkt* treffen, beschäftigt sich die *neue Haushaltsökonomie* mit der *Arbeitsteilung in der Familie*. Im Zentrum der Überlegungen stehen also auch geschlechtsspezifisch tradierte Rollenmuster, aus denen die übrigen ökonomischen Theorien eben diese spezifischen Ver-

²⁹ Vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 27ff.; Osterloh/Oberholzer 1994, S. 7.

³⁰ So konnten verschiedene in den USA durchgeführte Studien nur zwischen 0 und 45% der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen mit Hilfe des humankapitaltheoretischen Ansatzes erklären. Vgl. die zusammenfassende Darstellung von Willborn 1986, S. 13ff.

³¹ Diesen Tatbestand belegt eindrücklich die Theorie der Statistischen Diskriminierung. Vgl. Walch 1980, S. 126ff.; Kleber 1988, S. 108ff.; Blaw/Ferber 1992, S. 208ff.

³² Vgl. Kleber 1992, S. 95f.; Jochmann-Döll 1990, S. 28f.; Faber 1992, S. 110f.

haltensmuster auf dem Arbeitsmarkt unhinterfragt ableiten. Ziel dieser in den 60er Jahren entstandenen Denkrichtung ist es, nichtmarktliche Variablen des familialen Haushalts in das Modell der Neoklassik einzubeziehen, um so menschliches Verhalten am Arbeitsmarkt besser erklären zu können.³³

Innerhalb der *neuen Haushaltsökonomie* wird der familiäre Haushalt als eigenständige Wirtschaftseinheit gesehen, in der unter Einsatz von Zeit und Marktgütern nutzenstiftende Güter produziert werden. Für die Familienmitglieder ist es nun rational, unter Berücksichtigung von Humankapitalausstattung und Fähigkeiten Erwerbs- und Familienarbeit so aufzuteilen, daß durch Spezialisierungsvorteile gemäß dem Gesetz des komparativen Vorteils das Gesamteinkommen der Familie optimiert wird. Hat der Mann etwa eine höhere Humankapitalausstattung in bezug auf den Arbeitsmarkt und die Frau in bezug auf die Haus- und Familienarbeit, ist es im Sinne einer Wohlfahrtsmaximierung rational, die tradierte Rollenteilung aufrechtzuerhalten, da ein Abweichen zusätzliche Kosten verursachen würde.³⁴

Das Problem der neuen Haushaltsökonomie liegt darin, daß ihre Argumentation die de facto vorherrschende Arbeitsteilung in einem Zirkelschluß verfestigt: Männer spezialisieren sich auf die Berufsarbeit, weil sie aufgrund tradierter Rollenvorstellungen dies als einen primär männlichen Arbeitsbereich charakterisieren. Sie haben eine arbeitsmarktgerechtere Humankapitalausstattung und verdienen deshalb mehr als Frauen. Dies läßt es wiederum rational erscheinen, die klassische Rollenteilung aufrechtzuerhalten. Gründe für die Entstehung von Rollenmustern werden durch diese Theorie nicht aufgezeigt. Sie beschreibt lediglich Mechanismen rationalen Verhaltens unter der Prämisse, daß Männer ihre Fähigkeiten besser auf dem Arbeitsmarkt und Frauen diese im Haushalt entfalten.³⁵

5. Der Marxismus-Leninismus: Axiomatische Staats- und Gesellschaftstheorie der DDR

Der Marxismus-Leninismus als gesellschaftstragende Theorie der DDR hat sich von einer (rein) ökonomischen Theorie hin zu einer Gesellschaftstheorie entwickelt. Da aber fast alle innerhalb dieser Theorie aufgezeigten Mechanismen in ihren Ursprüngen auf der Marxschen Mehrwerttheorie beruhen, soll er hier im Abschnitt „ökonomische Theorien“ diskutiert werden.

Innerhalb der sozialistischen Gesellschaftstheorie wird die ungleiche gesellschaftliche Stellung von Männern und Frauen als Folge der ökonomischen Verhältnisse des auf Privateigentum basierenden Kapitalismus interpretiert. Insbesondere stellen *Friedrich Engels* in "Der Ursprung der Familie, des Privateigentums und des Staates" und *August Bebel* in "Die Frau und der Sozialismus"³⁶ eine Verbindung her zwischen einerseits der Befreiung der Arbeiterklasse durch Beseitigung des Privateigentums an Produktionsmitteln und andererseits einer

³³ Vgl. Zingg Schrupkowski 1994, S. 52. Grundlagen der neuen Haushaltsökonomik legte Gary S. Becker in seinem 1971 erschienenen Buch "The Economics of Discrimination". Vgl. Becker 1971.

³⁴ Vgl. Ott 1993, S. 115f.; Weck-Hannemann/Frey 1989, S. 563f.

³⁵ Vgl. Zingg Schrupkowski 1994, S. 53f.

³⁶ Vgl. Engels 1973 bzw. Bebel 1959.

Lösung der Frauenfrage. Folgt man ihrer Argumentation, ist die Lösung der sozialen Frage geradezu zwangsläufig mit der Frauenfrage verbunden. Dabei wird betont, daß die Emanzipation der Frau von beiden Geschlechtern gemeinsam als soziale Notwendigkeit vorangetrieben werden müsse. Mögliche Konflikte zwischen Männern und Frauen (z. B. wegen eines Macht- und Statusverlustes von Männern als emanzipatorische Folgewirkung) können nach *Bebels* Meinung nicht auftreten, da das gemeinsame Klassenbewußtsein sowie der Kampf gegen den Kapitalismus als Quelle der sozialen Ungleichstellung Widersprüche zwischen den Geschlechtern ausschließe.³⁷ Die Umsetzung der Gleichberechtigung sei ausschließlich über die Einbeziehung der Frau in den Erwerbsprozeß zu erreichen, da nur hier eine Entwicklung zur sozialistischen Persönlichkeit möglich sei. Infolge sei eine Vergesellschaftung von Hausarbeit und Kindererziehung anzustreben, um die Frau von Familienpflichten zu entlasten und ihr eine Erwerbsarbeit zu ermöglichen.³⁸ Eine gleichmäßige Aufteilung von Familienarbeit auf Frauen und Männer wird also nicht in Betracht gezogen. Das gilt auch für *Clara Zetkin*, die diesen Gedanken aufgreift und in der Teilnahme am Erwerbsprozeß und der damit verbundenen ökonomischen Unabhängigkeit die einzige Möglichkeit für Frauen sieht, die soziale Unabhängigkeit vom Mann zu erreichen.³⁹

Diese Grundsatzpositionen zur Stellung der Frau im Sozialismus sind prägend für die gesamte Frauenpolitik der DDR: Sie beeinflussen das Bildungssystem, die Berufswahl, die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die staatlich-betrieblichen Maßnahmen zur Frauenförderung. Das oben skizzierte Emanzipationsverständnis definiert aber nicht nur die Rolle der Frau in der DDR. Durch die Verknüpfung von Frauenfrage und historischer Frage wird postuliert, daß mit der Überwindung der kapitalistisch-bürgerlichen Gesellschaftsordnung und der Herrschaftsübernahme des Proletariats zwangsläufig auch die Gleichberechtigung der Frauen verwirklicht sei. Der Aufbau eines sozialistischen Staates habe demnach durch die Vergesellschaftung des Eigentums an den Produktionsmitteln auch die Frage der Gleichberechtigung gelöst. Diese Aussage wird durch das marxistisch-leninistische Gesellschaftsverständnis erklärbar, das von einer gesetzmäßigen Entwicklung der Gesellschaft vom Sozialismus hin zum Kommunismus ausgeht, in deren Verlauf sich auch die zwischenmenschlichen Beziehungen im sozialistischen Sinne gesetzmäßig neu entwickeln. Durch die veränderten Eigentumsverhältnisse, dem Kernpunkt der materialistischen Geschichtsauffassung, entstehe zwangsläufig die vom Geschlecht unabhängige sozialistische Persönlichkeit, die durch Kollektivverbundenheit sowie Glaube an und Umsetzung der sozialistischen Ideale gekennzeichnet sei. Dieser durch den Sozialismus geschaffene "neue Mensch" sei bildungswillig und engagiert im gesellschaftlichen wie politischen Leben, achte die revolutionären Traditionen der Arbeiterklasse, kämpfe im sozialistischen Staatenbund beharrlich wie verantwortungsvoll gegen den Impe-

³⁷ Vgl. Autorenkollektiv 1988, S. 14f.

³⁸ Vgl. Lenin 1961, S. 401; Engels 1961, S. 341.

³⁹ Vgl. Zetkin 1957, S. 6.

rialismus und setze sich zum Wohle seines sozialistischen Vaterlandes sowie des Weltfriedens ein, wobei er stets bescheiden und verantwortungsbewußt handele.⁴⁰

Zweifel an der (unter den postulierten Rahmenbedingungen zwangsläufigen) Entwicklung hin zu einer freien gleichberechtigten Menschengemeinschaft unter Führung der Arbeiterklasse durften nicht thematisiert werden. Sie wurden mit dem Argument abgeschmettert, der wissenschaftliche Sozialismus allein folge den „objektiven Gesetzen der Weltgeschichte“ und könne als System folglich nicht in Frage gestellt werden.⁴¹ In der Praxis auftretende Ungleichbehandlungen von Frauen wurden diesem Verständnis folgend als temporär auftretende nicht-antagonistische Widersprüche interpretiert, die im Laufe der Entwicklung zum Kommunismus überwunden werden würden. Zweifel an der These, daß durch die politische Vorrangstellung der Arbeiterklasse und Schaffung des sozialistischen Eigentums an den Produktionsmitteln Gleichberechtigung garantiert sei, wurden von offizieller Regierungsseite der DDR nicht geäußert.⁴²

Eine entscheidende Schwachstelle der sozialistischen Gesellschaftstheorie und dem daraus resultierenden Emanzipationsverständnis ist, daß der Ansatzpunkt einer gesellschaftlichen Änderung hin zu mehr Gleichberechtigung ausschließlich im Erwerbsbereich gesehen wird. Damit wird die Familie von vornherein aus der Betrachtung ausgeblendet. Durch die historisch bedingte klare Arbeitsteilung in der bürgerlichen wie in der proletarischen Familie haben sich aber wichtige Strukturen der Geschlechterverhältnisse herausgebildet, die es beim Nachdenken über Gleichberechtigung zumindest zu berücksichtigen gilt. Für *Marx* und *Engels* war Hausarbeit kein Thema bei der Konzeption einer sozialistischen Theorie: Beide stammten aus bürgerlichen Haushalten, in denen die Hausarbeit durch Hausangestellte verrichtet wurde und Frauen für die Reproduktionsarbeit verantwortlich waren. Diese Lebensvorstellungen legten sie auch ihren Theorien zugrunde. Hausarbeit wurde demnach als nachgeordnetes Problem gesehen, das sich durch Externalisierung von selbst lösen werde. Damit wurde die Doppelverantwortung der Frauen durch die tradierten Aufgaben in Haushalt und Familie sowie im Erwerbsleben nicht beachtet.⁴³

⁴⁰ Vgl. zur sozialistischen Persönlichkeit Jugendgesetz der DDR vom 28.01.1974, Abschnitt I, S. 11ff. Als Beispiel für den Wortlaut seien hier Abschnitte von § 1 II im Wortlaut zitiert: „Aufgabe jeden jungen Bürgers ist es, auf sozialistische Art zu arbeiten, zu lernen und zu leben, selbstlos und beharrlich zum Wohle seines sozialistischen Vaterlandes - der Deutschen Demokratischen Republik - zu handeln, den Freundschaftsbund mit der Sowjetunion und den anderen sozialistischen Bruderländern zu stärken und für die allseitige Zusammenarbeit der sozialistischen Staatengemeinschaft zu wirken.... Alle jungen Menschen sollen sich durch sozialistische Arbeitseinstellung und solides Wissen und Können auszeichnen, hohe moralische und kulturelle Werte ihr eigen nennen und aktiv am gesellschaftlichen und politischen Leben, an der Leitung von Staat und Gesellschaft teilnehmen.... Die jungen Menschen sollen sich durch Eigenschaften wie Verantwortungsgefühl für sich und andere, Kollektivbewußtsein und Hilfsbereitschaft, Beharrlichkeit und Zielstrebigkeit, Ehrlichkeit und Bescheidenheit, Mut und Standhaftigkeit, Ausdauer und Disziplin, Achtung vor den Älteren, ihren Leistungen und Verdiensten sowie verantwortungsbewußtes Verhalten zum anderen Geschlecht auszeichnen.“ (ebd., S. 11f.)

⁴¹ Vgl. Helwig 1988, S. 8.

⁴² Vgl. Hildebrandt 1994, S. 14.

⁴³ Vgl. Meulenbelt 1980, S. 118ff.

Es ist zwar nachvollziehbar, daß die Wirtschaftstheoretiker *Marx* und *Engels* bei ihren theoretischen Überlegungen den Erwerbsbereich fokussierten, da sich im Zuge der industriellen Revolution gerade hier gravierende Änderungen für die Menschen im Vergleich zur vorindustriellen Gesellschaft ergaben. Spätestens bei der Weiterentwicklung der Marxschen Kapitalwerttheorie hin zu einer umfassenden Gesellschaftstheorie hätte jedoch gerade bei der Frage der Gleichberechtigung die Familienseite mit ihren tiefgreifenden Rollenverständnissen nicht ausgeblendet werden dürfen.

Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ist zwar ein wichtiger Schritt zur Gleichberechtigung, muß aber letztendlich leer laufen, wenn Rollenbilder in der Familie nicht diskutiert und hin zu einem gleichberechtigten Miteinander aller Familienmitglieder geändert werden.⁴⁴ Weder *Bebel* noch *Clara Zetkin* stellen die "natürliche" Rolle der Frau als Gattin und Mutter in Frage. Demzufolge wurden zwar die Teilnahme der Frau am Arbeitsleben und die dazu nötigen gesellschaftlichen Hilfestellungen in Form eines Externalisierungsangebots für Hausarbeit und Kinderbetreuung gefordert. Die Teilnahme des Mannes an Haus- und Familienarbeit und damit eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an den gesellschaftlichen und privaten Aufgaben wurde ausgeklammert.⁴⁵

II. Soziologische und psychologische Erklärungsansätze

Die bisher behandelten ökonomischen Theorien versuchen, das Phänomen der weiblichen und männlichen Beschäftigung im Spannungsfeld von gegebenen Präferenzen und veränderbaren Restriktionen zu erklären. Im Gegensatz dazu beschäftigen sich die soziologischen und psychologischen Theorien primär mit der Entstehung von Präferenzen und ihren Auswirkungen auf das Verhalten von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Im folgenden soll ein kritischer Überblick über die wichtigsten dieser Theorien gegeben werden. Es soll geprüft werden, ob hier Erklärungslücken geschlossen werden können, die die ökonomischen Theorien offenlassen.

1. Die Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens: Der Arbeitsmarkt als Spiegel tradierter gesellschaftlicher Rollenverteilungen

Dieses von *Ilona Ostner* und *Elisabeth Beck-Gernsheim* anhand empirischer Untersuchungen entwickelte Konzept setzt zur Erklärung der unterschiedlichen Stellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt an der gesellschaftlich herausgebildeten Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern an. Ihrer Argumentation zufolge differenziert sich der Arbeitsbegriff innerhalb der Gesellschaft in die beiden inhaltlich komplementären Formen Erwerbs- und Hausarbeit, die aufgrund gegensätzlicher Strukturen und Inhalte jeweils andere Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu ihrer Bewältigung voraussetzen. Die klassische Er-

⁴⁴ Vgl. Assenmacher 1991, S. 10ff.

⁴⁵ Vgl. Zetkin 1957, S. 108; Bebel 1959, S. 5f.

werbsarbeit sei - so die Vertreterinnen dieser Theorie - durch sequentielle Einzelaufgaben, funktionales Denken sowie hierarchische Strukturen gekennzeichnet und werde im Rahmen von Konkurrenzbeziehungen unter Kosten- und Effizienzüberlegungen am Markt verrichtet.

Im Gegensatz dazu zeichne sich die Reproduktionsarbeit durch parallele Aufgabenstellungen im wettbewerbsfreien abgegrenzten Raum aus, die Empathie, Solidarität, vernetztes Denken und eine hohe zeitliche Verfügbarkeit verlange. Da Frauen im Verlauf ihrer Persönlichkeitsentwicklung traditionsgemäß überwiegend auf Haus- und Familienarbeit sozialisiert würden, entwickelten sie insbesondere Fähigkeiten, die ihnen helfen, die vielfältigen, durch unterschiedliche Struktur und Logik gekennzeichneten anfallenden Tätigkeiten im Haushalt zu bewältigen. Im Gegensatz dazu erlernten Männer während ihres Sozialisationsprozesses, sich auf die Anforderungen der Erwerbsarbeit zu spezialisieren.⁴⁶

Dieses spezifische, familiär-reproduktionsbezogene *weibliche Arbeitsvermögen* führt im Falle einer Berufstätigkeit zu Konflikten. Die betroffene Frau muß im Spannungsfeld zwischen ihren reproduktionsbezogenen Verhaltensmustern und den dazu gegensätzlichen Arbeitsanforderungen des Erwerbsbereichs ihre Position ausbalancieren. Diese vielschichtigen Anforderungen führen dazu, daß Frauen gezielt versuchen, ihre Spezialisierungsvorteile im reproduktiven Bereich auch im Erwerbsleben umzusetzen. Sie wählen z. B. häufig pflegerische, soziale oder Dienstleistungsberufe, bei denen der Kontakt zu Menschen, soziale Verantwortung und ganzheitliche, kundenorientierte Problemlösungen im Mittelpunkt des Tätigkeitsspektrums stehen.

Warum aber wählen Frauen trotz der oft schlechten Entlohnung und geringen Aufstiegschancen immer wieder Berufe in traditionell weiblichen Berufsfeldern? Folgt man der Argumentation von *Beck-Gernsheim*, liegt ein entscheidender Grund hierfür in den am weiblichen Arbeitsvermögen orientierten Wertmaßstäben von berufstätigen Frauen. Während in der "männlichen" Berufswelt vor allem Prestige, Entlohnung und Karrieremöglichkeiten Entscheidungsparameter der individuellen Berufsentscheidung sind, ziehen Frauen im Konfliktfall inhaltlich befriedigende Berufe vor, auch wenn mit ihnen nur geringe Tauschwertchancen verbunden sind.⁴⁷

Das weibliche Arbeitsvermögen erfährt in der Erwerbssphäre nur eine geringe Wertschätzung und wird dementsprechend niedrig entlohnt. Folglich nutzen Unternehmen gerade diese Ressource (nur) aus Kostengründen, nicht aber um mit spezifischen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen Wettbewerbsvorteile aufzubauen. Durch die Erwartungshaltung der Betriebe, die von Frauen andere Fähigkeiten als von Männern erwarten und damit den weiblichen Möglichkeitsraum der Berufswahl von vornherein einschränken, werden Frauen dann häufig *endgültig* auf Frauenarbeitsplätze sozialisiert, auch wenn sie ursprünglich andere Berufsvorstellungen hatten. Empathie, Geduld, zeitliche Verfügbarkeit und vernetztes Denken werden allerdings als "Alltagsqualifikationen" nicht dem traditionellen Humankapital zugeordnet, da sie eher

⁴⁶ Vgl. Ostner 1992, S. 109f.; Jochmann-Döll 1990, S. 38f.; Beck-Gernsheim 1981, S. 25ff.; Kleber 1992, S. 98; Brück et al. 1992, S. 127f.

⁴⁷ Vgl. Beck-Gernsheim 1981, S. 75ff.

informell und beiläufig erworben würden und nicht Ergebnis einer gezielten Investitionsentscheidung seien. Somit wird das weibliche Arbeitsvermögen zwar teilweise im Beruf entwickelt und produktiv im Betrieb eingesetzt, aber nicht vollständig entgolten, da es sich den in der Erwerbssphäre dominanten Ordnungsprinzipien entzieht.⁴⁸

Einwände gegen das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens werden insbesondere von Seiten der soziologischen Frauenforschung vorgebracht. Ihre Vertreterinnen⁴⁹ kritisieren vor allem die bipolare Struktur der Konstrukte weiblicher und männlicher Arbeit und argumentieren, daß durch die vorgenommene Zweiteilung genau die bipolare Struktur der Geschlechterverhältnisse auf theoretischer Ebene reproduziert werde, die ja eigentlich Gegenstand der Kritik sein solle. Des weiteren werfen sie *Ostner* und *Beck-Gernsheim* vor, zu unreflektiert mit dem Begriff der "Weiblichkeit" umzugehen. Dieses soziale Konstrukt könne nicht kontextunabhängig verwendet werden, da sich Frau-sein erst situationsspezifisch und dann in individuell unterschiedlichen Ausprägungsformen aktualisiere. Allerdings geht diese Kritik weitgehend am Kern des Konzepts vorbei: *Ostner* und *Beck-Gernsheim* verfolgten lediglich das Ziel, einen gesellschaftskritischen Ansatz zur unterschiedlichen Bewertung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in der modernen Marktökonomie zu entwickeln, und hatten nicht die Absicht, die Differenz der Geschlechter theoretisch zu fundieren.⁵⁰

Neuere empirische Untersuchungen bei weiblichen Führungsnachwuchskräften fanden zwar heraus, daß Frauen im gleichen Maße wie Männer Gehaltsniveau und Karrierechancen als wichtige Entscheidungskriterien bei der Wahl ihres Arbeitgebers betrachten.⁵¹ Trotz dieser und der theoretischen Kritik hat das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens einen wichtigen Beitrag zur Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt geleistet. Allerdings bleibt zu prüfen, in welchem Maße z. B. Machtstrukturen im Unternehmen die Arbeitsorganisation und Sozialisationsvorgänge die weibliche Geschlechterrolle im Betrieb beeinflussen. So geht *Rosabeth Moss Kanter* in ihrem für die feministische Theorie richtungsweisenden Ansatz der Möglichkeitsstrukturen davon aus, daß die Position eines Individuums in der Organisation nicht durch das Geschlecht, sondern durch seine Position innerhalb des hierarchischen Machtgefüges einer Organisation bestimmt werde. Die empirisch feststellbaren Besonderheiten weiblicher Verhaltensweisen in einer Organisation sind demnach in der kontinuierlichen und langfristigen Platzierung von Frauen auf Arbeitsplätzen der unteren Hierarchiestufen begründet, die wenig Machtpotential aufweisen.⁵²

⁴⁸ Vgl. Zingg Schrupkowski 1994, S. 60f.

⁴⁹ Kritisch äußert sich bspw. Wetterer 1992 oder auch Kleber 1992.

⁵⁰ Vgl. Wetterer 1992, 16ff.; Ostner 1992, S. 108ff.

⁵¹ Vgl. Autenrieth/Chemnitzer/Domsch 1993, S. 98f.

⁵² Vgl. Moss Kanter 1977.

2. Soziobiologische Konzepte⁵³: Bleibt Biologie Schicksal?

Ein weiterer Versuch, Verhaltensunterschiede von Frauen und Männern zu erklären, besteht in der Rückbesinnung auf biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern und deren Auswirkungen auf das menschliche Verhalten. Rein biologische Ansätze, die anatomische Unterschiede als Begründung einer unterschiedlichen gesellschaftlichen Stellung der Geschlechter anführen, gelten heute als widerlegt (und stehen somit außerhalb der Diskussion). Dagegen versucht der soziobiologische Ansatz auf Basis der Evolutionsbiologie die Entstehung geschlechtsunterschiedlicher Verhaltensdispositionen nachzuweisen. Ausgehend von Beobachtungen im Tierreich wird innerhalb dieses Ansatzes argumentiert, daß sich männliche und weibliche Verhaltensweisen aufgrund unterschiedlicher, genetisch bedingter sog. parentaler Investitionen unterscheiden. Unter einer parentalen Investition ist dabei der „Aufwand“ an Energie, Zeit und Risiko zu verstehen, den ein Lebewesen betreiben muß, um einen überlebensfähigen Nachkommen zu „produzieren“ und aufzuziehen.⁵⁴

Da Frauen bedingt durch die zeitaufwendige Schwangerschaft höhere parentale Investitionen als Männer tätigen müssen, ist es evolutionsbiologisch sinnvoll, zum einen eine „restriktive“ Partnerauswahl zu treffen und zum anderen sich auf die „Aufzucht“ von Kindern zu spezialisieren. Männer wiederum müssen ein ausgeprägtes Wettbewerbs- und Imponierverhalten entwickeln, um von Frauen als adäquater Partner überhaupt erwählt zu werden.⁵⁵

Überträgt man diese Erkenntnisse auf andere Bereiche des menschlichen Soziallebens, wie z. B. die Erwerbssphäre, lassen sich im Analogieschluß mangelndes Berufsinteresse und antizipierte Berufsunterbrechungen bei Frauen sowie gesteigertes Konkurrenzbewußtsein und berufliche Durchsetzungsfähigkeit bei Männern auf diese Weise begründen. Dabei wird allerdings betont, daß Frauenarbeit lediglich anders, aber keinesfalls weniger wertvoll für die Gesellschaft anzusehen sei. Allerdings habe Frauenarbeit durch die Trennung von Haus- und Erwerbsarbeit im Zuge der industriellen Revolution und die fortschreitende Technisierung des Haushalts an Befriedigungswert verloren. Insofern sei es durchaus berechtigt, daß Frauen versuchten, in den männlichen Erwerbsarbeitsdomänen Fuß zu fassen. Die daraus resultierende Konkurrenzsituationen zwischen Männern und Frauen seien allerdings „von Natur aus“, d. h. evolutionsbiologisch, nicht vorgesehen und wirkten deshalb nicht nur verwirrend für beide Geschlechter, sondern benachteiligten insbesondere Frauen, da sie biologisch auf keine Form der Konkurrenz vorbereitet seien.⁵⁶

Abgerundet wird das Konzept durch Erkenntnisse der Entwicklungspsychologie. Diese belegen, daß z. B. männliche Säuglinge von Geburt an unruhiger als weibliche Säuglinge sind und dementsprechend mehr Aufmerksamkeit von ihren Eltern einfordern.⁵⁷ Diese geschlechts-

⁵³ Zu neueren soziobiologischen Arbeiten vgl. bspw. Bischof 1980 und die dort zitierte Literatur.

⁵⁴ Vgl. Bischof-Köhler 1992, S. 257.

⁵⁵ Vgl. Schubert 1993, S. 90f.; Bischof-Köhler 1992, S. 256ff.

⁵⁶ Vgl. Bischof-Köhler 1992, S. 263.

⁵⁷ In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Forschungen von Maccoby/Jacklin 1974 interessant, die nachweisen, daß sich nicht nur Säuglinge je nach Geschlecht unterschiedlich verhalten, sondern auch Mütter

determinierten Verhaltensunterschiede führen während der gesamten kindlichen Entwicklung dazu, daß Jungen eine stabile *Dominanzhierarchie* aufbauen, d. h. innerhalb der eigenen sozialen Gruppe durch Imponieren und Einschüchtern als bevorzugte Strategie den eigenen Rang erkämpfen. Im Gegensatz dazu entwickeln Mädchen eher eine *Geltungshierarchie*: Ihre hierarchische Stellung in der gleichgeschlechtlichen Gruppe wird durch das Ausmaß an Wertschätzung bestimmt, das die Gruppe dem Individuum aufgrund bestimmter Eigenschaften entgegenbringt. Durch die Abhängigkeit des eigenen Status von der Gruppe sind Geltungshierarchien im allgemeinen instabiler als Dominanzhierarchien, die eine eindeutige und relativ stabile Rangordnung festlegen. Geltungshierarchien ermöglichen aber eine *egalitäre Sozialstruktur*, da sie z. B. Dominanzansprüche einzelner Gruppenmitglieder dadurch kontrollieren können, daß die Gruppe Anerkennung entzieht. Dieses unterschiedliche Verhalten von Mädchen und Jungen führt dann wiederum dazu, daß beide Gruppen unterschiedliche, geschlechtstypische Reaktionen ihrer Umwelt einfordern. Gestützt wird diese Argumentation durch Versuche in Kindergärten. In Einrichtungen, die in ihrem Erziehungskonzept davon ausgingen, daß Mädchen und Jungen gleich seien und sie dementsprechend gleich behandelten, bildeten sich geschlechtsbedingte Unterschiede wesentlich deutlicher heraus, als in Kindergärten, die Mädchen und Jungen unterschiedlich behandelten und versuchten, durch gezielte Strategien geschlechtsbedingten Benachteiligungen entgegenzuwirken.⁵⁸

Trotz seiner integrierenden Perspektive von Evolutionsbiologie und Entwicklungspsychologie ist das soziobiologische Konzept insbesondere von Seiten der feministischen Wissenschaftskritik nicht unumstritten. Zum ersten wird angeführt, daß auch im Tierreich keineswegs eindeutige geschlechtsspezifische Dominanzen festzustellen sind, sondern auch hier je nach Tierart unterschiedliches Verhalten der Geschlechter anzutreffen ist. Zu nennen wären hier z. B. das ausgeprägte Brutpflegeverhalten des männlichen Stichlings oder die gemeinsamen Fütterungsaktivitäten bei Vögeln. Zudem besteht bei einer Interpretation tierischen Verhaltens die Gefahr, menschliche Eigenschaften als Bewertungskategorien zugrunde zu legen und somit zu Interpretationen zu gelangen, die im Sinne einer self-fulfilling prophecy diejenigen Sachverhalte bestätigen, die antizipiert wurden. Aber selbst wenn genetische Unterschiede zwischen Frauen und Männern geschlechtstypisches Verhalten bedingen sollten, bleibt die Frage, wie damit gesellschaftlich umgegangen wird. Biologie zur Erklärung von Gesellschaftsstrukturen impliziert eine Akzeptanz der Sinnhaftigkeit und Unabänderlichkeit eben dieser Strukturen. Sie öffnet den Weg, Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben als „natürlich“ anzuerkennen und so der statistischen Diskriminierung Vorschub zu leisten. Menschliches Handeln scheint jedoch insbesondere im Erwerbsleben von einer Vielzahl von Determinanten abzuhängen, unter denen die genetische Disposition allenfalls eine ist, deren Wichtigkeit zudem nicht unumstritten ist.⁵⁹

von sich aus kleinen Jungen mehr Aufmerksamkeit widmen als kleinen Mädchen. Vgl. im folgenden zur Dominanz- und Geltungshierarchie Bischoff-Köhler 1992, S. 269f.

⁵⁸ Vgl. Bischoff-Köhler 1992, S. 265ff.

⁵⁹ Vgl. Meulenbelt 1988, S. 70f.

3. Sozialisationstheorien: Zur Entstehung von Geschlechterrollen

Nach Ansicht der Sozialisationstheorien beeinflussen Normen, Werthaltungen und Traditionen einer Gesellschaft den Handlungsspielraum der in ihr agierenden Individuen und formen Unterschiede zwischen einzelnen Gesellschaftsgruppen. In den westlichen Industriegesellschaften hat sich als ein handlungsleitendes Muster die Systematisierung der Welt in „männlich“ und „weiblich“ durchgesetzt. Diese beeinflusst durch die so entstandenen Geschlechterstereotypen das individuelle Handeln. Unter Stereotypen sind hierbei verbreitete und allgemein gehaltene Annahmen über die typischen Eigenschaften einer Personengruppe, also in diesem Falle von Frauen und Männern, zu verstehen. Sie stellen das Ergebnis eines kognitiven Kategorisierungsprozesses dar und helfen dem Individuum, die Komplexität der Umwelt zu reduzieren.

Die in einer Gesellschaft dominanten Gruppen werden dabei mit positiv bewerteten Stereotypen belegt: Für die westliche Industriegesellschaft heißt das, daß das männliche Stereotyp mit Eigenschaften wie Aktivität, Kompetenz, Leistung und Durchsetzungsfähigkeit besetzt ist, während das weibliche durch Emotionalität und Soziabilität gekennzeichnet ist. Auch wenn diese postulierten Eigenschaften auf ein Individuum nicht zutreffen, führen die gesellschaftlich verankerten Stereotype doch zur Herausbildung von Geschlechterrollen, die Männern und Frauen bestimmte Aufgaben im Reproduktions- und Erwerbsbereich zuordnen. Dabei werden Stereotype und Rollen als kognitive Wissenbestände durch die Sozialisation von Generation zu Generation weitergegeben.⁶⁰

Der Sozialisationsprozeß, in dessen Verlauf der Mensch sich gesellschaftlich vorgegebene Stereotype und Rollen zu eigen macht und sie in seine Persönlichkeit integriert, ist Gegenstand verschiedener soziologischer und psychologischer Theorieansätze. Diese versuchen die Persönlichkeitsentwicklung des Menschen im Spannungsfeld sozialer und materieller Lebensbedingungen zu einem bestimmten Zeitpunkt gesellschaftlicher Entwicklung zu erklären. Obwohl sich in westlichen Industriegesellschaften das Geschlecht als Unterscheidungskategorie durch alle Bereiche des menschlichen Lebens zieht und aufgrund seiner gesellschaftlichen Implikationen zu Ungleichbehandlungen von Individuen führt, existiert in der klassischen Sozialisationsforschung keine Theorie der geschlechtsspezifischen Sozialisation. Erst mit Beginn der Frauenforschung in den 70er Jahren versuchten vor allem feministisch inspirierte Wissenschaftlerinnen den historisch-soziokulturellen Formungsprozeß der Sozialisation unter dem Blickwinkel des Geschlechts zu erforschen und theoretisch abzubilden.

Als psychologische Ansätze, die sich explizit mit der Persönlichkeitsentwicklung von Frauen und Männern auseinandersetzen, soll im folgenden einerseits die *Psychoanalytische Theorie Sigmund Freuds* behandelt werden, die insbesondere ihre feministische Rezeption zur Herausbildung des heute grundlegenden Begriffs des *sozialen Geschlechts* (gender) führte. Andererseits werden die *Lerntheorie* und die *kognitive Entwicklungstheorie* vorgestellt. Auf die

⁶⁰ Vgl. Alfermann 1992, S. 302f.

Diskussion der grundlegenden soziologischen Sozialisationsansätze⁶¹ wird verzichtet, da sie geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse nicht thematisieren und insofern weniger zur Beantwortung der Forschungsfragestellung dieses Kapitels herangezogen werden können. Allerdings werden bei der Diskussion der psychologischen Ansätze - soweit möglich und sinnvoll - auch soziologische Perspektiven einbezogen und zwar insbesondere bei der Frage des Erklärungsgehalts dieser Theorien in bezug auf den Sozialisationsprozeß.⁶²

- Sigmund Freud: Die Psychoanalytische Theorie

Nach *Freud* entsteht die Geschlechtsidentität des Kindes durch die Entdeckung des genitalen Unterschiedes und die Folgen dieser Entdeckung in bezug auf die Identifikationsmöglichkeit eines Kindes mit dem jeweils gleichgeschlechtlichen Elternteil. Die Herausbildung der Geschlechtsidentität ist somit ein durch Triebstrukturen ausgelöster, aber durch die Anatomie bedingter Prozeß, der in der frühkindlichen Phase abläuft und nicht mehr korrigierbar ist. *Freud* geht davon aus, daß die Entwicklung der Geschlechter ab dem Zeitpunkt auseinanderläuft, an dem Kinder entdecken, daß Jungen einen Penis haben. Mädchen fühlen sich nach dieser Entdeckung defizitär und minderwertig und wenden sich dem Vater zu, da sie glauben, die Mutter als bis dahin primäre Bezugsperson habe ihnen den Penis geraubt bzw. sei als ebenfalls „organdefizitäres“ Wesen auch sozial defizitär und damit keine attraktive Identifikationsfigur. Jungen hingegen entwickeln eine „Kastrationsangst“, aus der heraus sie die Mutter als „erstes Liebesobjekt“ ihres Lebens aufgeben. Der Vater wird hierbei zunächst als Rivale gesehen, der den Jungen von seiner Mutter trennt und innerhalb der Familie isoliert, und erst später als Identifikationsfigur prospektiver Orientierung wahrgenommen.

Je nachdem wie Jungen und Mädchen mit diesem Ablösungsprozeß von der Mutter umgehen, entwickelt sich ihre Persönlichkeit. Die von Jungen wahrgenommene Isolierung von seinen Eltern bedingt die Entwicklung von Autonomie und Erfolgsstreben als Kompensation des Verlustgefühls: Das Triebverhalten wird sublimiert. *Freud* konzentrierte sich in seiner Theoriebildung dabei allerdings auf die psychosexuelle Entwicklung von Jungen und leitete erst sehr spät daraus Gedanken zur weiblichen Entwicklung ab, die er als defizitäre Abweichung von der männlichen Norm formulierte.⁶³

Obwohl *Freud* seine psychoanalytische Theorie primär als psychologisch-medizinische Therapie konzipiert, ist die darin unternommene Rekonstruktion der psychosexuellen Entwicklung seiner Patientinnen und Patienten sozialisationstheoretisch wichtig. Indem er im Kern seiner Theorie auf die zwischen Eltern, Kindern und Umwelt ablaufenden Interaktionsprozesse, Konflikte und deren Folgen auf die psychischen Strukturen der Beteiligten abstellt (die

⁶¹ Einen sehr informativen Überblick über die wichtigsten Theoriestränge der soziologischen Sozialisations-theorien, der Systemtheorie, Handlungstheorie und Gesellschaftstheorie, findet sich bei Hurrelmann. Vgl. Hurrelmann 1995, S. 40ff.

⁶² Vgl. Brück et al. 1992, S. 73f.; Meulenbelt 1988, S. 82f.; Hurrelmann 1995, S. 14 und 40ff.; Wiswede 1991, S. 138f.

⁶³ Vgl. Freud 1925, S. 17ff. und 1931, S. 515ff. Allerdings wurde in der Folge diese Sichtweise innerhalb der Freud-Schule um eine weibliche Perspektive ergänzt, vgl. bspw. Mächtlinger 1981.

sog. Triangulierung), liefert er Ansatzpunkte zur Erklärung von Sozialisationsprozessen. Die Persönlichkeitsentwicklung des Menschen wird durch Ausmaß und Gestalt der sinnlich-unmittelbaren Beziehung eines Individuums zu seinen Bezugspersonen zu erklären versucht. Allerdings dominieren hierbei triebtheoretische Überlegungen, welche den Aussagewert der Psychoanalyse für die Sozialisationsfrage einengen. Insofern ist es für die Konzeption einer tragfähigen Sozialisationstheorie auf Basis der Psychoanalyse notwendig, den Blick weg von triebtheoretischen Überlegungen hin zu einem erweiterten Sozialisationsverständnis zu richten. Dieses sollte neben die von *Freud* entdeckten sinnlich-körperlichen Aspekte des Seins die Familienstrukturen als Einflußfaktoren auf individuelles Handeln und die Persönlichkeitsentwicklung in den Mittelpunkt stellen.⁶⁴

Neben empirischen Zweifeln an der Richtigkeit der Freudschen Psychoanalyse konzentriert sich die meist von feministischer Seite geäußerte theoretische Kritik zum einen auf den impliziten „Biologismus“ der Psychoanalyse, der die Geschlechterdifferenz im bürgerlichen Patriarchat als „naturgewollt“ legitimiert und die Frau als „kastriertes Organmängelwesen“ definiert und festschreibt. Ein weiterer Kritikpunkt ist im universellen Anspruch der Psychoanalyse zu sehen: Einerseits wird postuliert, daß Geschlechterrollen zeit- und gesellschaftsformunabhängig seien; andererseits wird behauptet, die Geschlechtersozialisation fände ausschließlich in der Familie und zwangsläufig im ödipalen Schema statt. Daraus leitet sich dann auch ein dritter Kritikpunkt ab, nämlich die Unfähigkeit der *psychoanalytischen Theorie*, den zweifelsohne stattgefundenen Wandel der Geschlechterrollen und damit der geschlechtsspezifischen Sozialisation abzubilden.

Trotz dieser umfangreichen Kritik, die *Freud* Sexismus und Chauvinismus anlastet⁶⁵, gilt die Psychoanalyse auch aus feministischer Sicht in ihren Grundgedanken als lohnenswerter Ansatz eines Versuchs, eine Sozialisationstheorie zu entwickeln. In ihr wird erstmals das Phänomen des Unbewußten thematisiert, das die Erfahrungen der frühesten Kindheit bis in das Erwachsenenleben hinein transformiert. Somit stellt die Psychoanalyse ein Erklärungsmodell für das zähe Überleben tradiertter Geschlechterrollen sowie die hohe Resistenz dieser Rollen gegenüber angestrebten Veränderungen dar.⁶⁶

Insbesondere die Psychologin *Dorothy Dinnerstein* und die Soziologin *Nancy Chodorow* teilen den *Freudschen* Standpunkt, daß sich in den ersten Lebensjahren Triebstrukturen und Motivationen herausbilden, die wir als Teil unserer Persönlichkeit im Erwachsenenalter wahrnehmen. Allerdings sind sie im Gegensatz zu *Freud* der Meinung, daß die geschlechtsspezifische Entwicklung weniger biologisch determiniert sei, sondern eher historisch bedingt. Als Folge dieser Überlegungen gehen beide Autorinnen in ihrer Theoriebildung der Frage nach, welche Auswirkungen die durch die patriarchale Arbeitsteilung bedingte überwiegende Zuständigkeit der Mutter für die Kindererziehung hat, und wie diese durch eine Beteiligung

⁶⁴ Vgl. Hurrelmann 1995, S. 26ff. Zur Weiterentwicklung der Psychoanalyse im Sinne einer Sozialisationstheorie vgl. bspw. Schütze 1980.

⁶⁵ Vgl. zur Kritik an *Freud* bspw. de Beauvoir 1968; Millet 1971; Dinnerstein 1979; Chodorow 1985.

⁶⁶ Vgl. Brück et al. 1992, S. 74ff.; Meulenbelt 1988, S. 97ff. und 155ff.

der Männer an der Erziehungsarbeit geändert werden könne. Wichtig für die weitere Diskussion von Ursachen und Wirkungsweisen der geschlechtsspezifischen Sozialisation ist vor allem die in ihren Ansätzen vorgenommene Trennung in *biologisches* (sex) und *soziales Geschlecht* (gender) eines Menschen. Damit folgen sie den Überlegungen *Stollers, Persons* und *Oveseys*, welche die bei *Freud* einseitig durch Triebstrukturen und biologische Determinismen bestimmte Entwicklung der Geschlechtsidentität differenzierter aufschlüsseln und somit Raum für soziale Interaktion schaffen.⁶⁷

Aufbauend auf ihren Überlegungen lassen sich unbewußte Phantasien von Eltern und Kindern mit körperlichen Reifeprozessen, sozialer Interaktion, Selbstkategorisierungsaspekten und psychosexuellen Erfahrungen zu einem komplexen Modell kombinieren. Dieses Modell beschreibt die Geschlechtsidentität in Form einer biologischen Komponente, einer sozialen Rollenkomponente und einer Komponente der sexuellen Orientierung. Insbesondere bei der Entstehung der Geschlechtsrollenidentität besteht in einem solchen Modell die Möglichkeit, Veränderungen einzuleiten, indem die in der heutigen Industriegesellschaft vorherrschenden patriarchalen Verhaltensnormen identifiziert, überdacht und gegebenenfalls verändert werden. Eine aktive Veränderung der Interaktionsstrukturen innerhalb der Familie, z. B. in Form einer verstärkten Beteiligung von Männern an Haus- und Erziehungsarbeit, könnte so nachhaltig die Herausbildung der Geschlechtsidentität beeinflussen.⁶⁸

• Lerntheorie und Kognitive Entwicklungstheorie

Ein anderer aus der Sozialpsychologie stammender Ansatz zur Erklärung geschlechtsspezifischer Handlungsstrukturen sind die Lerntheorien⁶⁹. Den meisten lerntheoretischen Ansätzen ist der Versuch gemeinsam, menschliches Verhalten als Ergebnis individueller Verarbeitungsprozesse von Umwelteinflüssen zu erklären und weniger als Folge genetischer Anlagen oder überindividueller Reifungsprozesse. Dabei gehen sie von der prinzipiell unbegrenzten Formbarkeit der menschlichen Persönlichkeit aus. Im Rahmen der Sozialisationstheorie ist insbesondere die *sozial-kognitive Lerntheorie*⁷⁰ von Bedeutung. Danach verarbeiten Menschen ihre Wahrnehmungen zu kognitiven Schemata und kombinieren diese zu einem modellhaften Regelsystem. Mittels dieser abstrakten Modellierung, die ihr individuelles Handeln steuert, gelingt es den Menschen, aus der Vielzahl der auf ihn wirkenden Außeneinflüsse verschie-

⁶⁷ Vgl. Meulenbelt 1988, S. 172ff. Vertiefende Ausführungen zu gender-basierten Sozialisationstheorien finden sich bspw. bei Bilden 1991 und bei Hagemann-White 1984, die in ihrem theoretischen Ansatz neben dem Verhalten der Erziehungspersonen des Kindes vor allem die Bedeutung des gesamtgesellschaftlichen Sozialisationskontexts hervorhebt, der über das Mittel der Sprache in einem Prozeß der Selbstkategorisierung den Erwerb der Geschlechtsidentität beim Kind prägt.

⁶⁸ Vgl. Mertens 1992, S. 23ff.

⁶⁹ Einen umfangreichen Überblick über den Lernprozeß und die verschiedenen Lerntheorien geben Bower/Hilgard (1983). Als Einstiegslektüre zum Thema „Lernen“ empfiehlt sich Edelmann (1986). Auf eine umfassende Darstellung und Diskussion einzelner lerntheoretischer Ansätze soll zu gunsten der theoretischen Aspekte, die sich mit Lernen durch soziale Einflüsse und Beziehungen beschäftigen, im weiteren verzichtet werden, da sie den Rahmen der Forschungsfragestellung sprengen würden.

⁷⁰ Vgl. als Hauptvertreter Bandura 1979.

dene Stile der Informationsverarbeitung, Begriffssysteme und kognitive Verhaltensmuster zu erarbeiten.⁷¹

Das Lernen am sozialen Modell erfolgt dabei durch Nachahmung, Beobachtung und Identifikation mit dem beobachteten Verhalten. So imitieren Kinder das Handeln ihrer Bezugspersonen und lernen über die Beobachtung und deren kognitive Verarbeitung, welche Handlungsweisen typischerweise Frauen und Männern zugeschrieben werden. Dieser überwiegend unbewußt verlaufende Lernprozeß wird zusätzlich durch negative wie positive Sanktionen erwünschter Handlungen durch die Umwelt verfestigt. Wird im Elternhaus beispielsweise geschlechtstypisches Verhalten belohnt, bilden sich im Laufe der Entwicklung gesellschaftlich erwünschte geschlechtsspezifische Verhaltensweisen heraus. Da Individuen in der Regel Verhaltensweisen vorziehen, die sicherstellen, daß die von ihnen angestrebte Verhaltenskonsequenz mit einer gewissen subjektiven Wahrscheinlichkeit auch eintritt, werden Kinder mit hoher Wahrscheinlichkeit die vorgelebten Muster verinnerlichen und in vorbildkonforme Handlungen transformieren.⁷²

Die sozial-kognitive Lerntheorie vereinfacht die Komplexität menschlicher Beziehungsgeflechte, da sie hauptsächlich die Beziehungen zwischen zwei Menschen fokussiert. Dennoch bietet sie wichtige Ansatzpunkte zur Erklärung des Sozialisationsprozesses, indem sie Lernen als aktiven, selbstverantwortlichen und kreativen Prozeß versteht. Damit emanzipiert sie sich auch von der Kritik an älteren Ansätzen, die Lernen als überwiegend passiven Reaktions- und gesellschaftlichen Formungsprozeß ohne eigene Reflexion des Lernenden sahen und damit den Lernprozeß unzulässig vereinfachten. Gerade Kinder haben eine ihnen eigene Wahrnehmung der Umwelt und greifen durchaus aktiv in den gestalterischen Prozeß ihrer Sozialisation ein, wobei allerdings bis heute in der wissenschaftlichen Analyse noch nicht vollständig geklärt ist, wie dieser Prozeß im einzelnen abläuft.⁷³

Ein weiterer richtungsweisender Ansatz zur Sozialisation aus dem Bereich der Psychologie ist die *kognitive Entwicklungstheorie* mit ihren beiden Hauptvertretern *Piaget* und *Kohlberg*. Diese setzen sich insbesondere mit dem in der Lerntheorie nicht ausreichend thematisierten Prozeß der aktiven Aneignung durch die Umwelt vorgelebter Handlungsstrukturen auseinander. Beide Autoren beschäftigen sich mit der Entwicklung des Kindes und versuchen, durch empirische Untersuchungen den Austauschprozeß zwischen Individuum und Umwelt im Rahmen der kognitiven Entwicklung im Sinne eines aufeinander aufbauenden Stufenmodell zu systematisieren. Auch wenn sich aus *Piagets* Forschungen keine unmittelbaren Erkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Sozialisation ableiten lassen, so hat er doch wichtige Impulse zur Sozialisation im allgemeinen gegeben. Er hat die Persönlichkeitsentwicklung des Menschen als einen systematischen Prozeß der Aneignung von Fähigkeiten verstanden, der eine flexible Anpassung an die jeweiligen Umweltbedingungen ermöglicht. Damit betont er

⁷¹ Vgl. Hurrelmann 1995, S. 24f.

⁷² Vgl. Wiswede, 1987; Brück et al. 1992, S.81ff.; Meulenbelt 1988, S. 99 und die dort zitierte Literatur.

⁷³ Vgl. Hagemann-White 1984, S. 8ff.; Hurrelmann 1995, S. 25f.

die aktive Rolle des Kindes im Sozialisationsprozeß, wenngleich er durch eine einseitige Fokussierung auf das Individuum die Rolle der Umwelt in den Hintergrund stellt.⁷⁴

Auch *Kohlbergs* Forschungen konzentrierten sich auf die Entwicklung des Individuums, allerdings mit fruchtbareren Aussagen für die geschlechtsspezifische Sozialisation. Er beschäftigte sich in einer seiner empirischen Forschungsfragestellungen mit Selbstkategorisierungsprozessen von Jungen. Danach beginnen Kinder, sobald sie merken, daß sie einem bestimmten Geschlecht angehören, ihre Umwelt in „männlich“ und „weiblich“ zu strukturieren. Sie beschließen dann selbständig, welches „geschlechtsspezifische Handlungsset“ zu ihnen paßt. Sobald Jungen durch diese anfänglich adaptive Zuordnung ihre männliche Identität herausgebildet haben, beginnen sie die in der Gesellschaft als männlich attribuierten Verhaltensweisen zu akzeptieren. Obwohl es einerseits als Fortschritt anzusehen ist, dem Kind im Sozialisationsprozeß eine aktive Rolle zuzugestehen, muß doch kritisch angemerkt werden, daß die kognitive Entwicklungstheorie nicht erklären kann, warum sich Kinder ausgerechnet und vor allem überwiegend über die Kategorie „Geschlecht“ identifizieren. Des weiteren bleibt zweifelhaft, ob ein Kind den von *Kohlberg* festgestellten Strukturierungsprozeß der Umwelt aus sich heraus durchführt oder als Reaktion auf bzw. in Imitation der sozialen Umwelt. Auch bleibt fraglich, ob *Kohlbergs* Ergebnisse friktionslos auch auf die weibliche Sozialisationsentwicklung übertragbar sind.⁷⁵

Insbesondere *Carol Gilligan* hat sich kritisch mit den Forschungsergebnissen *Kohlbergs* über die Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit des Menschen auseinandergesetzt. Im Gegensatz zu *Kohlberg*, der eine universalistisch und damit geschlechtsneutral verstandene Theorie der Moralentwicklung entwirft⁷⁶, stellt *Gilligan* die These einer spezifisch weiblichen Moralentwicklung auf. Ausgehend von empirischen Untersuchungen, deren Ergebnisse sich nicht in das *Kohlberg'sche* Stufenmodell der Moralentwicklung integrieren ließen, entwarf sie einen eigenen Ansatz zur weiblichen Moralentwicklung: Demzufolge entwickeln Frauen in ihrer Sozialisation eine *Fürsorgemoral*, die sich deutlich von der männlichen *Gerechtigkeitsmoral* unterscheidet: So stehen Verantwortung und Fürsorge für andere im Mittelpunkt der weiblichen Moral und nicht individuelle Rechte und Ansprüche. Konflikte werden durch Verstehen und Empathie, nicht aber durch Einigung und Ausgleich gelöst. Das Individuum sieht sich bei moralischen Fragen nicht als distanzierter Schiedsrichter, sondern in den Beziehungskontext eingebunden. Dieser Perspektivenwechsel dokumentiert sich auch in den von *Gilligan* gewählten Begriffen zu Charakterisierung des weiblichen Moralbegriffs: Moralische Dilemmata werden nun nicht mehr in Begriffen von Gleichheit und Ungleichheit, sondern von Bindung und Trennung dargestellt. Beziehungen werden als Netzwerke charakterisiert und nicht mit Metaphern der Hierarchie.⁷⁷

⁷⁴ Vgl. Hurrelmann 1995, S. 30ff; Piaget/Inhelder 1972.

⁷⁵ Vgl. Meulenbelt 1985, S. 100f.; Kohlberg 1966. Zur Kritik vgl. insb. Gilligan 1984.

⁷⁶ Vgl. Kohlberg 1981.

⁷⁷ Vgl. Gilligan 1991, S. 83ff.; Gerhard 1992, S. 287ff.

Gilligans Theorie der weiblichen Moral löste eine heftig geführte wissenschaftliche Kontroverse⁷⁸ aus, konnte bis jetzt aber weder verworfen, noch bestätigt werden. Allerdings leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Frage der spezifisch weiblichen Sozialisation. Die durch den Sozialisationsprozeß übernommenen Geschlechterrollen sind demnach nicht einfach veränderbar, da sie auf komplexen und teilweise ungeklärten Zusammenhängen basieren. Dennoch sind sie ein wichtiger Bestandteil der Ursachenanalyse von geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt. Sie reproduzieren die bestehende Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern immer wieder. Kenntnisse über den Sozialisationsprozeß können dazu beitragen, Geschlechterstereotype zu verändern, etwa durch gezielte Rollenveränderungen in der Familie. Dies wäre auch in Bildungsinstitutionen und Massenmedien wünschenswert, die immer noch dazu tendieren, Männer als beruflich erfolgreich und dominant, Frauen hingegen als emotional und reproduktionsorientiert darzustellen. Dies ist ein langwieriger und schwieriger Prozeß. Dennoch läßt die mittlerweile fast ausgeglichene formale Bildungsbeteiligung von Mädchen und Jungen darauf schließen, daß die traditionellen Rollenstereotype in Bewegung geraten.⁷⁹

III. Der Erklärungsbeitrag ökonomischer, soziologischer und psychologischer Ansätze zum Problem der ungleichen Ausbildungs-, Berufs- und Karrierechancen von Frauen und Männern

Betrachtet man die im Verlauf dieses Kapitels vorgestellten und diskutierten Ansätze der verschiedenen Wissenschaftsbereiche, so wird deutlich, daß jeder Ansatz für sich genommen das vielschichtige Phänomen der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Erwerbsbereich nicht widerspruchsfrei und vollständig erklären kann. Zu sehr sind sie in den jeweiligen Blickwinkeln und Denkgebäuden ihres Faches verwurzelt und beleuchten zwar wichtige, gleichwohl nur partielle Aspekte des Problems.⁸⁰

So lassen sich die *Humankapitaltheorie* und die *Neue Haushaltsökonomie* überwiegend der individualen (Arbeits-) Angebotsseite zuordnen, die verschiedenen Varianten der *Diskriminierungstheorie*, die *Theorie des Segmentierten Arbeitsmarkts* sowie der *Marxismus-Leninismus* der unternehmerischen (Arbeits-) Nachfrageseite. Die Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens, die *Sozialisierungstheorien* sowie das *soziobiologische Konzept* hingegen beschäftigen sich mit der gesellschaftlichen Sphäre und ihren Auswirkungen auf das Individuum, lassen allerdings die ökonomische Perspektive der Arbeitsnachfrage weitgehend außer acht. Ein weiteres Problem der skizzierten Theorien ist ihre in der Theoriebildung durchaus notwendige Vereinfachung des weiblichen Lebenszusammenhangs. Sie bestätigen zwar teilweise die durch den Wertewandel ausgelösten Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter und die von tradierten Rollenbildern abweichenden Lebensvorstellungen gerade junger Frauen, können diese vielfältigen Veränderungen jedoch kaum in ihre Erklärungsmodelle integrieren. Neben der Komplexität vieler ineinanderwirkender Faktoren mindert somit auch die Dynamik

⁷⁸ Vgl. zur Kontroverse, um Gilligans Theorie der weiblichen Moralentwicklung bspw. Nunner-Winkler 1991.

⁷⁹ Vgl. Beck-Gernsheim 1981, S. 48; Zingg-Schrupkowski 1994, S. 63ff.

⁸⁰ Vgl. Axeli-Knapp 1993, S. 25ff.; Hadler/Domsch 1994.

der Entwicklung⁸¹ die Aussagefähigkeit aller Modelle, wenngleich sie durchaus in Kombination eine hilfreiche Verständnisbasis möglicher Gründe der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt liefern.⁸² Bezieht man ergänzend auch die Ergebnisse der soziologischen *Lebenslaufforschung*⁸³ in die Diskussion ein, die mittels Längsschnittstudien versucht, lebens-, arbeitsmarkt- und familiengeschichtliche Faktoren zu verbinden und auf ihre Auswirkungen auf den weiblichen Berufsverlauf verschiedener Generationen zu untersuchen, so wird deutlich, daß ein integrativer Blickwinkel als fruchtbringend für die Suche nach Lösungsmöglichkeiten anzusehen ist.

Diesem Anspruch wird von den vorgestellten Theorien am ehesten die der statistischen Diskriminierung gerecht. Immerhin thematisiert sie inhaltliche Ursachen der Diskriminierung von Frauen, wie erwartete Doppelbelastung, Berufsunterbrechungen oder Technikaversion, als feststehende Annahmen und macht so die Gründe der ungleichen Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt transparent. Des weiteren gelingt es ihr, die Mechanismen der Diskriminierung von Frauen aufzuzeigen. Damit ist die Theorie der statistischen Diskriminierung als ein ökonomischer Ansatz zu verstehen, der aus Soziologie und Psychologie abgeleitete Erklärungsansätze zur geschlechtstypischen Sozialisation und Rollenbildung in ein ökonomisches Modell zu integrieren versucht. Allerdings fungieren die Geschlechterrollenstereotype als feste Annahmen des Modells und werden nicht näher hinterfragt. Infolge ist die Theorie der statistischen Diskriminierung allein nicht in der Lage, Aussagen zu Entstehung dieser Stereotype zu machen. Es ist also notwendig, die Erkenntnisse aus Soziologie und Psychologie mit heranzuziehen, um Änderungsmöglichkeiten von Rollenstereotypen auf gesellschaftlicher und individueller Ebene zu finden. Gleichzeitig gibt die Theorie der statistischen Diskriminierung Aufschluß über Ansatzpunkte für Veränderung auf Unternehmensseite, da sie die dort herrschenden Diskriminierungsmechanismen erklärt.

Im einzelnen lassen sich die verschiedenen Ansätze unter den drei Blickwinkeln *Individuum* (angebotsorientierte Ansätze), *Unternehmen* (nachfrageorientierte Ansätze) und *Gesellschaft*

⁸¹ Seidenspinner/Keddi stellen fest, daß durch die individuell unterschiedliche Verschränkung von Familienorientierung und Erwerbsarbeit kein einheitliches Frauenleitbild mehr existiert, sich aber andererseits noch keine posttraditionalen weiblichen Lebensmuster entwickelt haben. Statt dessen sind eine Vielzahl von individuellen Lebensentwürfen im Spannungsfeld von Autonomie und Bindung zu finden, in denen die Berufstätigkeit ein festes Datum darstellt, welche die Frauen selbständig gestalten möchten. Vgl. Seidenspinner/Keddi 1994.

⁸² Vgl. Hildebrandt/Winkler 1994, S. 8f.

⁸³ Interessante Einblicke in die Berufsverläufe von Frauen verschiedener Alterskohorten bietet das von Wolfgang Lauterbach im Rahmen eines umfangreichen empirischen Projekts über „Lebensverläufe und gesellschaftlichen Wandel“ am Max-Planck Institut für Bildungsforschung verfaßte Buch „Berufsverläufe von Frauen.“ Er stellt fest, daß die Berufsverläufe von Frauen neben familiären Ereignissen, wie bspw. der Geburt von Kindern, maßgeblich durch die herrschenden Arbeitsmarktbedingungen beeinflusst werden und sich deutlich von männlichen Berufsverläufen unterscheiden, da sie in der mittleren Phase durch die Dualität von Erwerbs- und Familienarbeit gekennzeichnet sind. Dabei nimmt mit sinkendem Alter und steigendem Bildungsniveau der Frauen die Länge der geburtsbedingten Berufsunterbrechung und das Mitspracherecht des Partners bei dieser Entscheidung ab. Unterbrechungsdauer und Wiedereinstiegs-möglichkeiten hängen wiederum in starkem Maße von der Erstplatzierung der Frauen im Berufsfeld ab und verbessern sich in Branchen mit Unternehmen, die familienfreundliche Beschäftigungs-, Arbeitsplatz- und Karrierestrukturen aufweisen. Vgl. Lauterbach 1994, S. 17, S. 80f., S. 130f., S. 172f.

(umweltbezogene Ansätze) ordnen und daraus folgende Ansatzpunkte für Veränderungen ableiten:

- Individuum

Voraussetzung für eine gleichberechtigte Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein breites und auf eine kontinuierliche Berufstätigkeit ausgerichtetes Qualifikationsniveau, das über tradierte „haushaltsnahe“ Tätigkeiten hinausgeht. Wie Humankapitaltheorie und die Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens nachweisen, liegen in diesem Bereich gewichtige Gründe für die Ungleichbehandlung weiblicher Arbeitskräfte. Allerdings sollte man zur Ursachenanalyse der von Männern abweichenden Erwerbsqualifikation Erkenntnisse der Sozialisationsforschung mit einbeziehen.

Die Sozialisationstheorien ihrerseits gehen davon aus, daß tradierte Geschlechterstereotype im Sozialisationsprozeß internalisiert werden und zu typisch geschlechtsspezifischen Handlungsweisen führen. Daß dieser Prozeß durchaus Wandlungen unterzogen ist, d. h., daß sich Geschlechterstereotype ändern, läßt sich am Beispiel des vorberuflichen Sozialisationsprozesses nachweisen. So versuchen Mädchen verstärkt, sich Zugang zu männlichen Betätigungsfeldern zu verschaffen, während Jungen wenig Interesse zeigen, sich weiblichen, als „minderwertig“ angesehenen, Handlungsweisen zuzuwenden. Durch das bewußte Überschreiten geschlechtsspezifischer Grenzen entwickeln Mädchen in der Pubertät eine erhöhte Sensibilität für Ausgrenzungsprozesse, die sich tendenziell in einem Verlust an Selbstvertrauen manifestiert. Da die Berufsentscheidung häufig in diese von Interessen- und Rollenkonflikt geprägte Phase fällt, ordnen sich Mädchen letztlich doch dem geschlechtsspezifisch strukturierten Ausbildungsangebot unter, um ihre Verunsicherung abzubauen. Hier wäre es also Aufgabe der Eltern und Erzieher, Mädchen den Rücken zu stärken, und Aufgabe der Betriebe, durch eine entsprechende Rekrutierungspolitik Frauen zu ermutigen, ihre durchaus vorhandenen Neigungen und Interessen in männlich assoziierten Berufsfeldern in ihre Berufsentscheidung einzubeziehen.⁸⁴

- Unternehmen

Den Unternehmen kommt bei der Frage nach mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben eine Schlüsselstellung zu, da sie innerhalb der gesetzlichen und unternehmerischen Handlungsspielräume für die konkreten Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen verantwortlich zeichnen. Erfolgt ihre Einstellungs- und Personalentwicklungspolitik z. B. unter dem Blickwinkel der statistischen Diskriminierung oder unterteilen sie gemäß der Theorie des segmentierten Arbeitsmarkts ihre Arbeitsplätze geschlechtsspezifisch in Rand- und Kernbelegschaft, wird es weiterhin geschlechtsspezifische Arbeitsrollen geben, d. h. eine ökonomische Verschwendung von (weiblichen) Personalressourcen. Ein weiteres Problem stellen die formalisierten Strukturen von Unternehmen an sich dar. Regelungen in Tarifverträgen, Kriterien der Arbeits- und Qualifikationsbewertung, aber auch Normen und Handlungsweisen im Unternehmen orientieren sich überwiegend am Maßstab männlicher Lebensmuster und repräsentieren die im Unternehmen vorherrschenden Machtverhältnisse. Infolge werden

⁸⁴ Vgl. Krüger 1992, S. 326ff.

die von Frauen erworbenen Humanressourcen als weniger wertvoll eingestuft sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine zeitlich unbefristete und kontinuierliche Berufstätigkeit zum Maßstab genommen.⁸⁵

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Ungleichbehandlung von Frauen abzubauen, sind *Berufsausbildung und Rekrutierung*. Dabei gilt es von dem Mythos Abschied zu nehmen, Frauen sähen den Beruf nur als Überbrückung bis zur ersten Geburt an und interessierten sich infolge nur für „hausarbeitsnahe“ Berufsfelder oder Tätigkeiten mit geringem Humankapitalbedarf. Immer noch konzentrieren sich Mädchen auf zehn Ausbildungsberufe, von denen die Mehrzahl traditionelle Frauenberufe mit wenig Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten darstellen. Zahlreiche Modellversuche aus den 70er Jahren belegen, daß Mädchen durchaus erfolgreich eine technisch-gewerbliche Berufsausbildung absolvieren können und dabei sogar im Schnitt bessere Leistungen als Jungen zeigen. Somit sind es nicht die Frauen per se, die kein Interesse an Technik zeigen, sondern vielmehr die Betriebe, die „Technikkompetenz“ als männlichen Machtfaktor definieren und demzufolge eine weibliche Beteiligung in diesem Segment bewußt oder unbewußt verhindern (wollen).⁸⁶ Allerdings bleiben die meisten Mädchen nur im Beruf, wenn ihnen der Betrieb Möglichkeiten aufzeigt, Familie und Beruf zu verbinden. Durch weibliche Vorbilder, wie Ausbilderinnen und Meisterinnen erhöht sich der Bleibeanreiz für Frauen erheblich. Bei einer entsprechenden Öffnung der Ausbildungsberufe sind Frauen in der Lage, ihre beruflichen Potentiale und Fähigkeiten voll zu entwickeln, und Unternehmen erhalten ein breites Angebot motivierter und gut ausgebildeter Arbeitskräfte.⁸⁷

Im Bereich der Stellenbesetzungen sollte eine Erhöhung des Frauenanteils in qualifizierten Positionen, untypischen Bereichen und Führungspositionen angestrebt werden. Dazu ist es notwendig, bei externen Stellenbesetzungen die Bewerbungs- und Auswahlverfahren auf diskriminierende Elemente zu untersuchen und aktiv Abstand von statistischer Diskriminierung sowie tradierten Berufsrollenvorstellungen zu nehmen. Bei internen Stellenbesetzungen müssen Beförderungsstrategien und -kriterien auf benachteiligende Elemente überprüft werden. Zusätzlich sollte eine gezielte Karriereplanung Frauen ermutigen, sich auf frei werdende Positionen zu bewerben.⁸⁸

Im Berufsverlauf gilt es dann, *Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten* aufzuzeigen. Durch eine zielgruppenspezifische Ausgestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen können Defizite in der Humankapitalausstattung weiblicher Arbeitskräfte abgebaut werden. Frauen können unterstützt werden, ihren Berufsaufstieg gezielt anzustreben und bei entsprechenden Leistungen auch zu verwirklichen. Damit können durch praktische Beispiele Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit und -willigkeit von Frauen abgebaut werden. Es werden ferner Vorbilder geschaffen und so zur Veränderung von Rollenstereotypen beigetragen.

⁸⁵ Vgl. Rudolph/Grlning 1994, S. 775ff.

⁸⁶ Vgl. Weg/Stein 1988, S. 29ff.

⁸⁷ Vgl. Busch 1994b, S. 908; Arbeitgeberverband Gesamtmetall 1993, S. 14ff.; Krüger 1992, S. 335ff.

⁸⁸ Vgl. Knapp/Weg 1995, S. 134.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt betrieblichen Handelns ist die *Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -strukturen*. Die Neuorganisation von Strukturen und Prozessen ist in vielen Betrieben notwendig, da sich Arbeitsinhalte und Kundenanforderungen ständig ändern. So hat die technologische Entwicklung bspw. dazu geführt, immer mehr Routinearbeiten durch den Computer erledigen zu können. Die aus Wettbewerbsgründen anstehenden Strukturveränderungen können auch die Familienorientierung eines Betriebes unterstützen, da sie häufig projektartig vernetzte Aufgaben schaffen. Dies Projektorientierung ermöglicht eine Flexibilisierung der Aufgabeninhalte sowie der Arbeitszeit. Infolge ist es für qualifizierte Eltern möglich, einen Teil der Erwerbsarbeit bspw. von zu Hause aus zu erledigen oder zwischen den Projekten immer wieder die Möglichkeit zu haben, die Erwerbsarbeit zugunsten der Familienarbeit zu reduzieren. Unterstützt eine dementsprechende Unternehmenskultur eine solche Arbeitsweise, wird deutlich, daß Familienaufgaben Charakteristikum einer gewissen Lebensphase, nicht aber eines bestimmten Geschlechts sind. Berufsrollen können verändert werden und Frauen können trotz Familie Zugang zu anspruchsvollen Positionen bekommen.

- Gesellschaft

Die gesellschaftliche Ebene, verstanden als sozio-kultureller Hintergrund der modernen Industriegesellschaft, bildet die Basis für berufliche Emanzipationsprozesse von Frauen und eine Änderung von Geschlechterrollen. Zum einen prägen Individuen durch ihre Meinungen und Handlungen das gesellschaftliche Umfeld, zum anderen konkretisiert der Staat durch seine demokratisch gewählten Organe gesellschaftliche Rollenbilder in gesetzlicher Form. So ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zwar bereits verfassungsmäßig festgeschrieben, aber deren Umsetzung im betrieblichen Alltag noch lange nicht gewährleistet. Hier bilden gesetzliche Maßnahmen z. B. zur Frage des Rechts auf einen Kindergartenplatz und des Erziehungsurlaubs sowie staatliche Anreize für betriebliche Frauenförderung wichtige Ansätze. Auch sollten Behörden und andere staatliche Betriebe eine Vorbildfunktion einnehmen und innovative Ideen zur Förderung der beruflichen Gleichberechtigung aufgreifen.⁸⁹

Abschließend ist festzuhalten, daß die theoretischen Ansätze aus Ökonomie, Soziologie und Psychologie einerseits die Komplexität des Problems der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern deutlich machen, aber andererseits auch die drei wesentlichen Ansatzpunkte zur Veränderung aufzeigen. Es ist infolgedessen wichtig, bei der Planung betrieblicher Familienförderungsmaßnahmen individuelle Standpunkte der Betroffenen sowie das aktuelle gesellschaftliche Rollenverständnis mit einzubeziehen. Da zu vermuten ist, daß sich infolge unterschiedlicher politischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Sozialisationsprozesse in der ehemaligen DDR von denen der ehemaligen BRD unterscheiden, soll im nächsten Schritt zunächst die Stellung der Frau in der DDR kritisch rekonstruiert werden. Nach einer empirischen Analyse der Lebensvorstellungen einer ausgewählten Gruppe von Berufsanfängerinnen werden vor dem Hintergrund der in der BRD praktizierten Förderprogramme Vorschläge zur betrieblichen Familienförderung in Thüringen gemacht.

⁸⁹ Vgl. Schubert 1993, S. 127f.

C. Die Lebenssituation von Frauen in der DDR: Eine kritische Rekonstruktion

In diesem Kapitel wird die Situation der Frauen in der DDR näher beleuchtet. Dabei steht eine Analyse ihrer Stellung im Erwerbsleben und den damit in engem Zusammenhang stehenden staatlichen Frauenfördermaßnahmen im Mittelpunkt. Da bei Frauen Berufstätigkeit und Familienleben eng miteinander verknüpft sind - bedingt durch ihre Reproduktionsfähigkeit sowie immer noch wirksame tradierte Rollenvorstellungen - soll auch die Familiensituation in die Betrachtung einbezogen werden. Im folgenden wird zunächst die Frauenpolitik der DDR im geschichtlichen Wandel dieses Staates vorgestellt und kritisch diskutiert. Daran anschließend erfolgt eine Skizzierung der familientypischen Situation sowie deren Auswirkungen auf weibliche Erwerbstätigkeit und Gleichberechtigung. Abgeschlossen wird das Kapitel durch eine Analyse der Arbeitsmarktposition von Frauen unter Berücksichtigung des weiblichen Bildungs- und Qualifikationsniveaus sowie des Berufswahlverhaltens von Frauen in der DDR.

1. Staatliche Frauenförderpolitik: Leitbilder und Maßnahmen

Seit der Staatsgründung konzipierte die SED eine spezielle Frauenpolitik mit dem Ziel, alle Frauen in den Erwerbsprozeß einzubeziehen und so ihre Gleichstellung zu gewährleisten. Gründe dieser Förderpolitik lagen nicht nur im ideologischen, sondern vor allem im ökonomischen Bereich: Die großen Bevölkerungsverluste als Ergebnis des zweiten Weltkrieges sowie einer permanenten Abwanderung von Arbeitskräften in den Westen in den Jahren 1949 bis 1961 hatten Arbeitskräftemangel in der DDR zur Folge. Verschärft wurde die Lage durch die vergleichsweise langsame technologische Entwicklung, die zusammen mit der zeitaufwendigen und oft ineffizienten Planwirtschaft zu niedriger Produktivität führte.⁹⁰ Diese Situation machte eine Aktivierung aller verfügbaren Arbeitskräftepotentiale notwendig. Sie initiierte eine Förderpolitik, die im Laufe der Zeit zwei schwer zu vereinbarende Zielsetzungen verfolgte. Einerseits sollte die Familie gefördert und hier insbesondere die Geburtenrate angehoben werden und andererseits sollten Männer und Frauen in den Erwerbsprozeß integriert werden. Diese Politik basierte auf dem sozialistischen Emanzipationsverständnis. Sie wurde durch Leitbilder geprägt, die sich im Laufe der Staatsentwicklung wandelten und mit unterschiedlichen Maßnahmen umgesetzt wurden.

1. Frauenpolitische Leitbilder: Von der Teilhabe am Erwerbsprozeß zur "Muttipolitik"

Die Frauenpolitik der DDR läßt sich in drei Phasen mit jeweils unterschiedlicher Schwerpunktsetzung unterteilen:

- die *Aufbauphase der Republik (1946-1965)* mit dem Hauptziel der Integration der Frauen in den Arbeitsprozeß,
- die *Qualifizierungsphase (1963-1972)*. Darin wurde durch eine Bildungsoffensive angestrebt, die in der ersten Phase nicht erreichte Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen sowie

⁹⁰ Vgl. Ochs 1993, S. 50.

- die *Phase der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (1971-1989)*. Hier sollte insbesondere durch spezielle Entlastungsmaßnahmen der berufstätigen Mütter die gesunkene Geburtenrate gesteigert werden.⁹¹
- Aufbauphase der Republik (1946-1965)

Die Aufbauphase der Republik ist gekennzeichnet durch eine Aufbruchstimmung. Darin wurden politisch die Überwindung des Faschismus durch den Aufbau einer humaneren, gleichberechtigten Gesellschaft angestrebt und lebenspraktisch die Beseitigung von Kriegsschäden vorangetrieben. Frauen beteiligten sich zwangsläufig aktiv an diesem Aufbau, da sie aufgrund der hohen männlichen Verlustrate die Mehrheit darstellten und für das Fortkommen ihrer Familien selbst sorgen mußten. Sie sollten mit Hilfe der kurz nach Kriegsende gegründeten antifaschistischen Frauenausschüsse, die 1947 den Demokratischen Frauenbund Deutschlands (DFD) bildeten, politisch geeint und im "antifaschistisch-demokratischen Geist erzogen" werden. Diese Organisationen leisteten zunächst vor allem praktische Lebenshilfe durch Unterstützung der Flüchtlingshilfe, Gründung von Frauen- und Kinderheimen sowie ähnlichen sozialpolitischen Maßnahmen. Erst in zweiter Linie nahmen sie eine politisch-erzieherische und kulturelle Aufklärungsarbeit auf.⁹²

Der DFD war in den Anfangsjahren ein verhältnismäßig unabhängiger Verband, der sich nachhaltig für die rechtliche und soziale Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einsetzte. Beispielsweise erarbeitete eine Juristinnenkommission des DFD Vorschläge zur Gleichberechtigung der Frau, die in der Verfassung der DDR ihren Niederschlag fanden.⁹³ Zu Beginn der 50er Jahre ging durch die konsequente Herausbildung des Führungsanspruchs der SED und die damit verbundene Eingliederung von Gewerkschaften, Jugendverbänden und Parteien jedoch die Unabhängigkeit des DFD weitgehend verloren.⁹⁴ Der „kalte Krieg“ wurde von der Parteiführung zum Anlaß genommen, oppositionelle Kräfte, zu denen auch der innovative Flügel des DFD gehörte, stärker als bisher zu kontrollieren. Zudem kehrten in dieser Zeit viele Männer aus dem Exil oder der Kriegsgefangenschaft nach Deutschland zurück und übernahmen, da politisch geprüft und teilweise in der UdSSR qualifiziert, leitende Ämter in Politik und Gesellschaft. Frauen wurden infolge wieder aus politischen Ämtern gedrängt und verloren ihren Einfluß bei der Gestaltung einer frauenemanzipatorischen Politik.⁹⁵

In der Anfangsphase der Republik gelang es der DDR, trotz stalinistischer Tendenzen, die zur Beschneidung von Frauenvertretungen führten, relativ radikal mit der gemeinsamen Vergangenheit Deutschlands zu brechen. In einer Synthese ökonomischer und ideologischer Zielset-

⁹¹ Vgl. Penrose 1990, S. 64ff.; Ochs 1990, S. 291ff.; Koch/Knöbel 1986, S. 41f.

⁹² Vgl. Hildebrandt 1994, S. 16.

⁹³ In Art. 20 (2) der Verfassung wurde die Gleichberechtigung von Männern und Frauen festgeschrieben und in Art 38 der Schutz von Ehe und Familie, wobei auch hier die gleichberechtigte Stellung der Ehepartner betont wird. Vgl. Verfassung der DDR 1974, S. 16 und 20.

⁹⁴ Vgl. Hampele 1993, S. 296ff., zur Geschichte des DFD.

⁹⁵ Vgl. Penrose 1990, S. 66.

zungen wurde erreicht, die Integration der Frauen in den Erwerbsprozeß voranzutreiben und dies auch rechtlich abzusichern.⁹⁶ Immerhin lag der Beschäftigungsgrad von Frauen 1953 bei ca. 60% und konnte bis 1966 auf ca. 78% der Frauen im arbeitsfähigen Alter gesteigert werden.⁹⁷ Allerdings folgte aus der gestiegenen Erwerbsbeteiligung nicht automatisch ein gleichberechtigtes Miteinander von Männern und Frauen. Traditionelles Rollenverhalten wurde nicht öffentlich diskutiert und in Frage gestellt, sondern im Sinne des sozialistischen Emanzipationsverständnisses als bereits überwunden postuliert. Diese Geisteshaltung sorgte für den nachhaltigen Fortbestand der statistischen Diskriminierung auch im sozialistischen Staats- und Wirtschaftssystem. Obwohl Frauen in den Nachkriegsjahren de facto bereits bewiesen hatten, daß sie abgesehen von Qualifizierungslücken durchaus in der Lage waren, bis dahin männlich dominierte Arbeitsfelder auszufüllen, wurden sie durch die Rückkehr der Männer wieder sukzessive in weibliche Arbeitsfelder und hierarchisch niedrige Positionen abgedrängt. Tradierte Rollenmuster über die Aufgabenverteilung von Männern und Frauen bestimmten die Einsatzplanung von Arbeitskräften und wurden nur dann geändert, wenn aus wirtschaftlicher Notwendigkeit ein Einsatz von Frauen in männlichen Berufsfeldern unumgänglich war.

Das Fehlen eines gesellschaftlichen Diskurses über die Sinnhaftigkeit von Rollenbildern führte letztendlich dazu, daß sich Benachteiligungen von Frauen um so hartnäckiger im privaten wie im öffentlichen Leben hielten. So scheiterte beispielsweise die Verabschiedung eines neuen Familienrechts daran, daß in einem ersten Entwurf nach Meinung der Regierenden die Benachteiligung der Frau - die ja offiziell durch die Erwerbsbeteiligung als abgeschafft deklariert wurde - zu stark im Zentrum gestanden hätte. Auch wurde der Problematik externalisierter Kinderbetreuung keine besondere Beachtung geschenkt: Kinderkrippen wurden unter Ignoranz kritischer Stimmen als notwendige Ergänzung der Familienerziehung propagiert, ohne die emotionale Lage der Mütter zu berücksichtigen und über Änderungen in den Familienstrukturen nachzudenken.⁹⁸ Die Diskussion, ob eine frühzeitige Krippenunterbringung dem Wohle der Kinder schade oder nütze, wurde bereits im Ansatz erstickt. Eine offenere Auseinandersetzung hätte hier zudem auch die Kosten- und Nutzeneffekte einer Kleinkinderbetreuung in der Familie berücksichtigen müssen.

Dem sozialistischen Emanzipationsverständnis folgend, konzentrierten sich die offiziellen Gleichstellungsbemühungen nicht auf die Änderung von Geschlechterrollen. Man versuchte statt dessen, die noch immer vorhandenen Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Erwerbsleben, die sich vor allem in Lohndifferenzen und der Teilhabe an Leitungsfunktionen manifestierten, durch eine Qualifizierungskampagne abzubauen. Diese wurde zum Leitbild der folgenden Jahre.⁹⁹

⁹⁶ Zu nennen ist hier z. B. der Beschluß des Ministerrates 1952, betriebliche Frauenförderpläne aufstellen zu lassen sowie das Arbeitsgesetzbuch, das 1961 Frauen Gleichberechtigung durch Erwerbsarbeit und auch die Mitwirkung in Führungspositionen von Wirtschaft und Staat gesetzlich zusicherte. Vgl. Kuhrig 1962.

⁹⁷ Vgl. Autorenkollektiv 1987, S. 100 und S. 205.

⁹⁸ Vgl. Benjamin 1965, S. 227; Schmidt-Kolmer/Schmidt 1962, S. 99.

⁹⁹ Vgl. Hildebrandt 1993.

• Qualifizierungsphase (1963-1972)

In dieser zweiten Phase der Republik lag das Schwergewicht der Frauenpolitik in der Qualifizierung berufstätiger Frauen. Die nach dem Mauerbau zunehmend anspruchsvolleren (wirtschafts-) politischen Zielsetzungen im Rahmen der geplanten "wissenschaftlich technischen Revolution" konnten nur mit entsprechend qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verwirklicht werden. Die selbstbewußte berufstätige Frau mit Facharbeiter-, Fachschul- oder Hochschulabschluß wurde zum Leitbild. Die politische Umsetzung erfolgte durch umfangreiche Sonderqualifizierungsprogramme auch für ältere, bereits berufstätige Frauen. Erziehungs- und Haushaltsaufgaben wurden hierbei nicht als besondere Belastungen thematisiert, sondern mit Hinweis auf die fortgeschrittene Externalisierung dieser Aufgaben in Form eines flächendeckenden Kinderbetreuungsangebots als problemlos dargestellt. Zudem sollte durch eine gezielte Berufslenkung die Frauenquote in traditionell von Männern präferierten und gut bezahlten technischen Berufen angehoben werden.¹⁰⁰ Die Motive dieser Berufslenkung lagen allerdings nicht primär im Bestreben, die Chancen für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt zu egalisieren. Vielmehr zwang der permanente Arbeitskräftemangel die Regierenden dazu, auch Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Innerhalb der technischen Berufsfelder waren sie dann infolge der statistischen Diskriminierung auch überwiegend in den unteren Hierarchiestufen und an den weniger anspruchsvollen Arbeitsplätzen zu finden.

In dieser Zeit wurde das Gesetz über das "Einheitliche Sozialistische Bildungssystem"¹⁰¹ erlassen, das neben der für beide Geschlechter gleichen schulischen und beruflichen Ausbildung auch die Angleichung des Qualifikationsniveaus von Männern und Frauen im unteren und mittleren Leitungsbereich anstrebte. Daneben entstand eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen zur Qualifizierung von Frauen. Zu nennen sind hier bspw. die "Anordnung über die Förderung von vollbeschäftigten werktätigen Frauen für die Ausbildung zu Produktionsfacharbeiterinnen" von 1972 oder die "Anordnung zur Durchführung der Ausbildung von Frauen im Sonderstudium an den Hoch- und Fachschulen" von 1970.¹⁰² Zudem wurde 1965 ein neues Familiengesetzbuch verabschiedet, das zwar gleiche Rechte und Pflichten der Ehegatten in der Familie festlegte, aber diesen Anspruch nicht konsequent durchsetzte: So wurden im Falle einer Scheidung die Kinder fast ausschließlich der Mutter zugesprochen. Auch stand der Anspruch auf einen bezahlten Hausarbeitstag pro Monat zunächst nur Frauen zu, obwohl im Gesetz von einer paritätischen Verantwortung für die Haushaltsführung die Rede war. Ein weiterer wichtiger Meilenstein, der die Selbstbestimmung der Frau erhöhte, wurde durch das Gesetz über die freie Entscheidung eines Schwangerschaftsabbruchs 1982 gesetzt. Der Beschlußfassung gingen keine Forderungen oder öffentlichen Diskussionen voraus.¹⁰³

¹⁰⁰ Vgl. Dölling 1993, S. 28; Hildebrandt 1994, S. 23; Penrose 1990, S. 73.

¹⁰¹ Vgl. zum Einheitlichen Sozialistischen Bildungssystem Punkt III.1 in diesem Kapitel, S. 48.

¹⁰² Vgl. Autorenkollektiv 1986, S. 3ff. und S. 11ff.

¹⁰³ Vgl. Hildebrand 1994, S. 23ff.

Die Qualifizierungsoffensive wurde durch die Gründung des wissenschaftlichen Beirates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" an der Akademie der Wissenschaften der DDR 1964 erstmals auch wissenschaftlich begleitet. Hier wurde die Frauenfrage zwar auch aus traditionell marxistisch-leninistischer Sicht als Teilaspekt der sozialen Frage interpretiert. Teilweise wurden aber auch Umsetzungsprobleme der so konzipierten Emanzipation zumindest im Expertenkreis kritisch diskutiert.¹⁰⁴

Die Qualifizierungsoffensive brachte die Gleichstellungsentwicklung in der DDR nur bedingt voran, obwohl sie als ein wichtiger Ansatzpunkt zum Abbau von Lohndifferenzen und Hierarchieunterschieden anzuführen ist. Zum einen stellten sich durch die "nebenbei" zu erbringende Qualifizierung Überlastungseffekte bei den Frauen ein, zum anderen wurde innerfamiliären Wertmustern und Arbeitsteilungen weiterhin kaum Beachtung geschenkt. Die einseitige Ausrichtung der Fördermaßnahmen auf Frauen führte dazu, daß statt einer Neuordnung der Geschlechterverhältnisse lediglich die tradierte Hausfrauen- und Mutterrolle um eine qualifizierte Erwerbstätigkeit erweitert wurde. Die traditionell matriarchalisch dominierte Familie stand damit im Widerspruch zu der patriarchalisch strukturierten Erwerbswelt. In diese sollten sich Frauen integrieren, ohne daß über die psychologischen Probleme dieses Schrittes nachgedacht oder eine Neuordnung von Geschlechterverhältnissen ernsthaft in Erwägung gezogen wurde. So blieb es allein Aufgabe der Frauen, diese widersprüchlichen Rollenerwartungen in Familien- und Erwerbsleben auszugleichen und zu verarbeiten. Dieser Prozeß wurde zusätzlich durch die ambivalente Haltung der Betriebe erschwert: Einerseits wurde von den erwerbstätigen Frauen erwartet, daß sie sich vorbehaltlos im Beruf engagieren, andererseits wurden Frauen weiterhin Opfer der statistischen Diskriminierung und fanden sich überwiegend auf den unteren Hierarchiestufen und den anspruchlosen Arbeitsplätzen. Diese Widersprüche verbunden mit der permanenten Überbelastung der Frauen führte dazu, daß das angestrebte sozialistische Familienleitbild einer auf einer kontinuierlichen Ehe beruhenden Zwei- oder Drei-Kinder-Familie, bei der die Mutter über alle Phasen des Familienzyklus voll berufstätig ist nicht verwirklicht werden konnte.¹⁰⁵

• Phase der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1971-1989)

In den 70er Jahre verschob sich der Blickwinkel der DDR-Frauenpolitik hin zu einer Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die abnehmende Geburtenrate und die demzufolge immer disproportionaler werdende Alterspyramide der DDR motivierten die SED zu einer erneuten Kurskorrektur in der Frauenpolitik, um die gesetzten ökonomischen und gesellschaftspolitischen Ziele nicht zu gefährden. Eingeleitet wurde diese Entwicklung durch die Neukonzeption des Familiengesetzbuches, das erstmals die sozialistische Kernfamilie als Leitbild formulierte und die Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit als wichtig für die

¹⁰⁴ So wurden in der Zeitschrift: Informationen des wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" regelmäßig wissenschaftliche und zum Teil auch kritische Beiträge zum Themenkomplex der Frauenförderung veröffentlicht.

¹⁰⁵ Vgl. Gysi/Meyer, 1993, S. 140f.

Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft benannte.¹⁰⁶ Politisch vorangetrieben wurde sie durch den Wechsel an der Regierungsspitze von *Walter Ulbricht* zu *Erich Honecker* als Generalsekretär des ZK der SED 1971 im Rahmen des VIII. Parteitags. Allerdings erfolgte die Umorientierung von einer Frauen- zu einer Familien- und Bevölkerungspolitik nicht öffentlich, sondern eher als Konsequenz einer mangelnden Umsetzbarkeit der Leitbilder und Ideale des Familiengesetzbuchs. Offiziell wurde die Gleichberechtigung der Frau als "sowohl gesetzlich als auch im Leben als weitgehend verwirklicht" angesehen.¹⁰⁷ Probleme bereiteten vor allem die rapide sinkende Geburtenrate, der verstärkte Wunsch vieler verheirateter Mütter nach Teilzeitarbeitsplätzen und der kontinuierliche Anstieg der Scheidungsraten.¹⁰⁸ Als Leitbild wurde die voll berufstätige "Mutti" von mindestens zwei Kindern propagiert, die sich neben Hausarbeit und Familienpflichten kontinuierlich fortbildet und in der Partei oder in gesellschaftlichen Organisationen engagiert.¹⁰⁹ Diese einseitige Orientierung der Frauenpolitik auf Mütter vernachlässigte viele Aspekte der Gleichberechtigung. Insbesondere ältere Frauen gingen nicht nur bei den sozialpolitischen Sondermaßnahmen für Frauen leer aus, sie mußten vielfach sogar durch Mehrarbeit die Freistellungszeiten der "Muttis" ausgleichen.¹¹⁰

Männer spielten in den staatlichen Überlegungen so gut wie keine Rolle; sie hatten ihre Hauptaufgaben im Berufsleben und wurden in die Vereinbarkeitsproblematik nicht miteinbezogen. Paritätische Arbeitsteilung in Familie und Beruf stand damit nie im Zentrum der öffentlichen Diskussion. Tradierte Rollenbilder wurden durch eine Zuweisung der Reproduktionsarbeit in den Aufgabenbereich der Frau eher verstärkt als abgebaut. Die systematisch angelegte Überlastung von Frauen führte dazu, daß diese ihren beruflichen Ehrgeiz zurückschraubten und Leitungspositionen häufig erst gar nicht anstrebten. Damit leisteten sie dem alten Vorurteil Vorschub, Frauenförderung lohne sich nicht, weil Frauen sich letztendlich doch irgendwann weg vom Beruf und hin zur Familie orientierten. Somit konnte sich der „Teufelskreis“ der statistischen Diskriminierung ungehindert entfalten: Tradierte Rollenzuweisungen und Doppelbelastung durch Beruf und Familie bestätigten empirisch die Vorurteile, die zur statistischen Diskriminierung führen und leisteten dieser Vorschub.

Diese systematische Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führte wiederum dazu, daß einzelne berufsmotivierte Frauen demotiviert wurden und den Betrieben insgesamt ein Potential qualifizierter Arbeitskräfte verlorenging. Trotzdem entwickelte sich die Erwerbsarbeit zum "Bedürfnis" und wurde von der Mehrheit der DDR-Frauen keineswegs nur angestrebt, weil sie politisch erwünscht war. Qualitativ wurden zwar Abstriche in Kauf genommen, um Familie und Beruf auszubalancieren, aber insgesamt brachte die Berufsarbeit

¹⁰⁶ Vgl. Enders 1986, S. 29; Koch/Knöbel 1986, S. 41f.

¹⁰⁷ Honecker 1971, S. 62.

¹⁰⁸ Vgl. Hildebrandt 1994, S. 25; Autorenkollektiv 1972, S. 34.

¹⁰⁹ Vgl. Ochs 1993, S. 51.

¹¹⁰ Vgl. Hildebrandt 1994, S.27.

den Frauen finanzielle Unabhängigkeit, Anerkennung und soziale Kontakte, die insbesondere in den tagüber verwaisten Plattenbausiedlungen an der Peripherie kaum zu finden waren.¹¹¹

Auch auf dem Arbeitsmarkt verbesserte sich die Position von Frauen durch die umfangreichen Fördermaßnahmen für junge Mütter nicht. Das durch die Überforderung der Frauen entstandene Problem erhöhter Abwesenheitszeiten vermischte sich mit patriarchalischen Vorurteilen gegenüber den Fähigkeiten und der Motivation von Frauen zur Erwerbsarbeit und verhinderte die vollständige Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.¹¹² Es gelang der DDR-Frauenpolitik letztendlich nicht, trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und der Schaffung wichtiger Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit das angestrebte Gleichberechtigungsziel umzusetzen, da insbesondere das Problem der statistischen Diskriminierung, ihre Ursachen und Mechanismen keine öffentliche Beachtung fand.¹¹³

Durch die ideologisch bedingte einseitige Konzentration auf den Erwerbssektor wurde vor allem versäumt, sich mit anderen ebenso wichtigen Determinanten der Gleichberechtigung innerhalb und außerhalb der Familie auseinanderzusetzen. Verschärft wurde die Lage durch den Mangel an Diskussionsbereitschaft und Offenheit gegenüber neuen Ideen zur Lösung real auftretender Probleme, selbst aus dem sozialistischen Lager. Frauenpolitik wurde von "Vater Staat" für die Frau als Mutter gemacht, anstatt gemeinsam mit den Frauen politische Konzepte für die Emanzipation des weiblichen Geschlechts zu entwickeln.¹¹⁴

2. Sozialpolitische Maßnahmen zur Frauenförderung: Die 3-Kinder-Familie bei voller Erwerbstätigkeit

Die jeweiligen Leitbilder der Frauenpolitik prägten die Ausgestaltung der sozialpolitischen Maßnahmen. In diesem Abschnitt soll ein kurzer Überblick über die wesentlichen Fördermaßnahmen der 80er Jahre gegeben werden. Diese Zeit hat insbesondere die jungen Frauen geprägt, die im wiedervereinigten Deutschland eine Balance zwischen Berufs- und Familienleben finden müssen. Sie war richtungsweisend für den Alltag ihrer Eltern und damit Vorbild und Richtschnur für ihr eigenes Leben. Da gerade diese Zielgruppe im Zentrum der späteren Überlegungen zur Frauenförderung steht, ist es sinnvoll, sich auf die sozialpolitischen Maßnahmen dieser letzten Phase der DDR zu beschränken. Sie lassen sich in drei Hauptbereiche unterteilen: *die finanzielle Förderung der Familie, Freistellungsregelungen für Mütter und das System der externalisierten Kinderbetreuung.*

¹¹¹ Vgl. Gysi/Meyer 1993, S. 139f.; Penrose 1990, S. 75.

¹¹² Vgl. Nickel 1993, S. 241 und Kapitel C.III.4, S. 59.

¹¹³ Vgl. Gysi/Winkler 1988, Sp. 1197ff., insb. 1202.

¹¹⁴ Vgl. Kuhrig 1989, S. 1139.

• Finanzielle Maßnahmen zur Familienförderung¹¹⁵

Zur Förderung der Familiengründung bestand für Eheleute unter 30 Jahren die Möglichkeit, einen zinslosen, zweckgebundenen Kredit zur Wohnungsbeschaffung und -einrichtung aufzunehmen. Dieser Kredit mußte nach Ablauf von 11 Jahren getilgt sein, reduzierte sich aber mit der Geburt von Kindern. Bei Geburt des ersten Kindes verminderte sich die zu tilgende Summe um 1000 Mark, bei Geburt eines zweiten Kindes um weitere 1500 Mark und bei der Geburt eines dritten Kindes nochmals um 2500 Mark, selbst wenn dessen Geburtstermin nach Ablauf der Tilgungsfrist lag. Ein weiterer Anreiz zur Geburtensteigerung wurde durch Zahlung einer einmaligen Geburtenhilfe von 1000 Mark gesetzt, die unabhängig vom Familienstand an jede Mutter ausgezahlt wurde, sofern sie die vorgeschriebenen Schwangerschaftsuntersuchungen nachweisen konnte. Daran anknüpfend wurde bis zum Abschluß der Regelschulzeit im Alter von ca. 16 Jahren ein monatliches Kindergeld gezahlt, dessen Höhe unabhängig vom Verdienst der Eltern war. Es wurde, an der Anzahl der im Haushalt lebenden unterhaltspflichtigen Kinder bemessen. Für das erste Kind bestand ein Anspruch von 50 Mark pro Monat, für das zweite von 100 Mark und für das dritte und jedes weitere Kind von 150 Mark.

• Freistellungsregelungen¹¹⁶

Schwangere Frauen waren vor der Geburt 6 Wochen und nach der Entbindung 20 Wochen bei voller Bezahlung von der Arbeit freigestellt. Seit 1986 bestand zudem die Möglichkeit, sich nach Ablauf des 20-wöchigen „Wochenurlaubs“ bis zum ersten Geburtstag des Kindes weiter freustellen zu lassen. Für dieses sogenannte Babyjahr galt eine Wiedereinstiegsgarantie. Während dieses Jahres wurde ein Unterhalt in Höhe des gesetzlichen Krankengeldes von 70% bis 75% des vorherigen Nettoverdienstes bezahlt. Das Babyjahr war ausschließlich für Mütter konzipiert. Es wurde nur in begründeten Ausnahmefällen, etwa wenn die Mutter kurz vor Abschluß des Studiums stand oder an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnahm, dem Vater oder anderen Familienangehörigen zugewilligt.

Konnte nach Ablauf des Babyjahres kein Krippenplatz zur Verfügung gestellt werden oder erwies sich das Kind als "nicht krippentauglich", konnte sich die betroffene Mutter weiter, maximal bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes, freustellen lassen. Während dieser zusätzlichen Freistellungszeit bestand ein besonderer Kündigungsschutz. Zusätzlich gab es eine Möglichkeit, sich zur Pflege erkrankter Kinder freustellen zu lassen, und zwar jederzeit, unbefristet, ohne finanziellen Ausgleich sowie befristet je nach Kinderzahl und familiärer Situation mit finanzieller Ausgleichszahlung. Als sozialpolitische Freistellungsmaßnahme, die auch kinderlose Frauen in Anspruch nehmen konnten, ist hier noch der monatliche bezahlte freie Hausarbeitstag zu nennen. Er stand allen verheirateten Frauen mit Kindern unter 16 Jahren oder pflegebedürftigen Familienangehörigen sowie alleinstehenden Frauen über 40 zu. Männer hatten einen solchen Anspruch nicht.

¹¹⁵ Vgl. im folgenden Adomeit 1988, S. 121ff., S. 146f.

¹¹⁶ Vgl. im folgenden Adomeit 1988, S. 135ff.; AGB der DDR 1977, §244, §58f., §246 Abs. 2, 3.

• Kinderbetreuungseinrichtungen¹¹⁷

In der DDR gab es ein umfassendes öffentliches Betreuungsangebot für Kinder aller Altersstufen, das ein reibungsloses Nebeneinander von Familie und Beruf sicherstellen sollte. Dieses Angebot deckte in etwa den Bedarf, so daß ca. 80% der unter Dreijährigen in einer Kinderkrippe untergebracht werden konnten und ca. 95% der Drei- bis Sechsjährigen einen Kindergartenplatz hatten. Ca. 81% der Sechs- bis Zehnjährigen nutzten das Angebot eines Hortplatzes zur Erledigung der Schularbeiten und zur organisierten Freizeitgestaltung. Zusätzlich wurde von Schulen, Betrieben und anderen gesellschaftlichen Einrichtungen ein spezielles Ferienprogramm angeboten. Dies stellte auch während der Schulferien die Betreuung der Kinder und Jugendlichen sicher und ermöglichte den Müttern eine Vollzeitbeschäftigung.

Das Problem dieser an sich sinnvollen Kombination von finanziellen Hilfen, Freistellungsregelungen und Kinderbetreuungsangeboten liegt darin, daß dieses Maßnahmenbündel nur für Mütter konzipiert wurde. Dies macht deutlich, daß von der DDR-Frauenpolitik keine Diskussion der Geschlechterverhältnisse angestrebt wurde, sondern Frauenförderung als Anpassungshilfen an männliche Normalbiographien gesehen wurde.¹¹⁸ Der paternalistisch-patriarchale Zug der DDR-Frauenpolitik wird allerdings erst bei einer genaueren Analyse der Maßnahmen und Leitbilder deutlich, obwohl er schon in der Propaganda bei genauerem Hinsehen erkennbar ist.¹¹⁹ Beispielhaft für die Bemühungen, bei aller Förderung die tradierten Geschlechterverhältnisse nicht anzutasten, ist das folgende Zitat. Es stammt von der Frauenpolitikerin der SED *Inge Lange* aus einer Rede über die Frauenpolitik der SED vor Leitungskadern einer Bezirksparteiorganisation: "Wichtig ist darauf hinzuwirken, daß die nachfolgende Generation junger Frauen erkennt, daß sich die Art und Weise ihrer Berufsarbeit, ihres Lebens als Mutter unter grundlegend besseren Bedingungen als für vorangegangene Frauengenerationen vollzieht..."¹²⁰. Wie sich nun diese Bedingungen in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt für Frauen gestalten, soll im weiteren Verlauf des Kapitels näher beleuchtet werden.

II. Familiensituation: Leitbilder und Realität

In der traditionellen arbeitsteiligen Industriegesellschaft wird die Organisation des Haushalts sowie die Betreuung der Kinder Frauen zugeschrieben. Im Gegenzug dafür fällt die Erwerbsarbeit nicht in ihren Aufgabenbereich, sondern das Familieneinkommen wird vom (Ehe)mann erwirtschaftet. Mit der verstärkten Zunahme weiblicher Berufstätigkeit müßte sich die Arbeitsverteilung in der Familie eigentlich dahingehend verschoben haben, daß nun auch Männer zunehmend für Haushalt und Familie zuständig sind. Gerade in der DDR, der es sukzessive gelungen ist, die Frauen fast vollständig in das Erwerbsleben zu integrieren, müßte dieser Prozeß erkennbar sein.

¹¹⁷ Vgl. im folgenden Winkler 1990, S. 141ff.; Ochs 1993, S. 59.

¹¹⁸ Vgl. Nave-Herz 1990, S. 48f.; Wendt 1992, S. 90.

¹¹⁹ Vgl. Nickel 1993, S. 234.

¹²⁰ Lange 1987, S. 500.

Im folgenden soll untersucht werden, in welchen arbeitsteiligen Strukturen Männer und Frauen in der DDR lebten, welche Leitbilder ihr Zusammenleben prägten und wie sich die Arbeitsteilung im privaten Bereich strukturierte. Die Betrachtung der Familiensituation ist insofern von Bedeutung, als in ihr geschlechtsspezifische Leitbilder generiert werden, die das Verhältnis der Geschlechter auch im Arbeitsleben mitbestimmen. Zum anderen löst gerade die Familiengründung Unterschiede in den Berufsbiographien von Männern und Frauen aus.

1. Familienstruktur und -leitbilder: Das Konzept der sozialistischen Familie

Die Mehrheit der DDR-Bürgerinnen und Bürger war verheiratet und lebte in Familien, d. h. in einer „Zwei Generationen Hausgemeinschaft“, bestehend aus Eltern und Kindern.¹²¹ Obwohl Frauen durch ihre Erwerbstätigkeit materiell weitgehend vom (Ehe)mann unabhängig waren, hatte die Ehe als Ort emotionaler Geborgenheit und der Familiengründung insbesondere bei Frauen einen hohen Stellenwert und wurde vorrangig mit Motiven, wie "Liebe" und "Tradition", in zweiter Linie erst mit materiellen Vergünstigungen, wie der Zuteilung einer eigenen Wohnung begründet. Auch staatlicherseits wurden Ehe und Familie als allgemein verbindliche Leitbilder sowie einziger Ort befriedigender und dauerhafter Sexualität propagiert und ideell wie materiell gefördert. Ziel der Familienerziehung sollte - neben der Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau - insbesondere die Vorbereitung der jungen Generation auf ein erfülltes Familienleben sein.¹²²

Dementsprechend hoch und teilweise unrealistisch waren die Erwartungen an eine Eheschließung: Während Männer häufig an tradierten Vorstellungen festhielten und von ihren Partnerinnen Attribute wie "Häuslichkeit", "Ordnungsliebe" oder "Anpassungsfähigkeit" erwarteten, wünschten sich Frauen einerseits den "kinderlieben versierten Hausmann", der aber andererseits auch "typisch" männliche Eigenschaften, wie "Durchsetzungsvermögen" und "Überlegenheit", haben sollte.¹²³ Diese vielfach inkompatiblen Partnerbilder, verbunden mit einem relativ jungen Heiratsalter, trugen maßgeblich zur Instabilität von Partnerbeziehungen bei und erklären die verhältnismäßig hohen Scheidungsraten der DDR. Vergleicht man die Anzahl der Ehescheidungen in der DDR und Bundesrepublik, so ergeben sich je 1000 Einwohner die folgenden Zahlen: Während 1960 nur 0,9 Ehen in der Bundesrepublik und 1,4 Ehen in der DDR geschieden wurden, erhöhte sich die Scheidungszahl 1988 auf 2,1 Ehen in der Bundesrepublik und 3 Ehen in der DDR.¹²⁴

Dabei unterscheidet sich die sozialistische Familienkonzeption inhaltlich kaum vom konservativen Familienbild der bürgerlichen Gesellschaft und steht damit in einem gewissen Wider-

¹²¹ 1981 waren rund 82% dieser Familien vollständig, d. h. bestanden aus Vater, Mutter und Kind(ern); ca. 18% waren Ein-Eltern-Kind-Familien (Alleinerziehende). Vgl. Autorenkollektiv 1984, S. 31.

¹²² Vgl. Gysi/Meyer 1993, S. 142ff.; Meyer 1992, S. 266; Kabat vel Job/Pinther 1981, S. 81.

¹²³ Vgl. die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Lebensweise von Familien, durchgeführt vom Institut für Soziologie und Sozialpolitik der AdW der DDR, Berlin/DDR 1988, unveröffentlichtes Manuskript (zitiert nach Gysi/Meyer S. 151).

¹²⁴ Vgl. Staatliche Zentralverwaltung für Statistik 1989b, S. 365; Meyer 1992, S. 274.

spruch zum gesellschaftlichen Erneuerungsanspruch des Sozialismus. Dieses Festhalten an tradierten Lebensformen, wie der Ehe als Ort der Familiengründung, ist um so erstaunlicher, da in anderen Bereichen des sozialen Lebens, wie der Berufswelt, eine Veränderung der Rahmenbedingungen politisch aktiv angestrebt wurde. Allerdings wurden auch in der Berufswelt tradierte Rollenmuster im Grunde genommen nicht zur Diskussion gestellt, sondern durch einseitige Förderung von Frauen ihr Aufgabenspektrum um die Berufsrolle erweitert. Diese an sich konservative „Muttipolitik“ steht im Einklang mit den konservativen Vorstellungen über Ehe und Familie im real existierenden Sozialismus. Bei genauerer Betrachtung ergibt sich trotz einer deutlich erhöhten Erwerbsquote ein stimmiges Bild der DDR-Gesellschaft, in der Frauen aufgrund ihres Geschlechts im Sinne der statistischen Diskriminierung deutlich benachteiligt wurden. Infolge des Festhaltens am Ideal der "sozialistischen Familie" wurden andere Lebensformen als die Ehe weder systematisch erforscht, noch wurde über sie berichtet.¹²⁵ Besonders auffällig ist dieser Tatbestand im Falle der Alleinerziehenden.¹²⁶ Trotz ihrer Gleichbehandlung in Bezug auf familienpolitische Unterstützungsmaßnahmen, wurde nur wenig über ihre speziellen Lebensbedingungen und Probleme bekannt. Da sie als soziale Gruppe in einer spezifischen Belastungssituation in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wurden, bestand die Gefahr einer sozialen Ausgrenzung.¹²⁷

Die politisch angestrebte hohe Familienorientierung hatte jedoch auch zur Folge, daß Familie häufig als privates Rückzugsfeld genutzt wurde, zum Synonym für Freizeit und individuelle Lebensplanung avancierte und sich zu einer Art "Gegenwelt" verselbständigte. Hier konnte insbesondere Kritik über politische Verhältnisse und/oder Lebensbedingungen offen geäußert werden. Gerade in den durch politische Starrheit und erste Zerfallserscheinungen gekennzeichneten 80er Jahren wurde der vielfach empfundene Mangel an sinnvollen beruflichen und gesellschaftlichen Betätigungsmöglichkeiten durch einen verstärkten Rückzug ins Private kompensiert. In Ermangelung anderer Betätigungsfelder, wie Konsum, Tourismus oder aufwendige Hobbys, wurde die Familie zum wichtigen Ort der Selbstbestimmung und -verwirklichung.¹²⁸

2. Arbeitsteilung in der Familie: Die Überwindung des Patriarchats?

Es stellt sich nun die Frage, ob der in der DDR vorherrschende überwiegend tradiert bürgerliche Familienstil konsequenterweise eine ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern zur Folge hatte oder ob die Berufstätigkeit der Frau hier zu Ver-

¹²⁵ So setzten Jugendliche bei einer Befragung zu alternativen Lebensformen mehrheitlich das Leben in einer Wohngemeinschaft mit Gruppensex und Partnertausch gleich. Vgl. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Lebensweise von Familien, durchgeführt vom Institut für Soziologie und Sozialpolitik der AdW der DDR, Berlin/DDR 1988, unveröffentlichtes Manuskript (zitiert nach Gysi/Meyer 1993, S. 149).

¹²⁶ In der DDR lebten 1989 ca. 340 000 alleinerziehende Mütter, die sich grob in die Gruppe der jungen ledigen Mütter und der älteren bereits geschiedenen Mütter unterteilen läßt. Vgl. Winkler 1990, S. 107ff.

¹²⁷ Vgl. Gysi/Meyer 1993, S. 145ff.

¹²⁸ Vgl. Meyer/Schulze 1992, S. 52; Gysi/Winkler 1988, Sp. 1212ff.; Forschungsstelle für Empirische Sozialökonomik 1994, S. 107ff.

änderungen führte. Um dieser Frage nachgehen zu können, ist es zunächst notwendig, einen Überblick über die für die DDR-Familie typischen Arbeitsaufgaben zu geben.

Trotz zunehmender Technisierung der Haushalte und dem Ausbau der gesellschaftlichen Dienstleistungen war der Aufwand für Hausarbeit über die letzten 25 Jahre nahezu konstant mit 40 Std./Woche zu beziffern.¹²⁹ Das lag zum einen daran, daß Haushaltsgeräte nicht nur unverhältnismäßig teuer waren, sondern oft schwer verfügbar und zudem nicht immer auf dem neuesten Stand der Technik. Auch in anderen Bereichen gestaltete sich die Haushaltsorganisation in der Planwirtschaft mit ihrem eingeschränkten Konsumgüterangebot schwierig, vor allem aber zeitaufwendig. So wurden Versorgungsengpässe häufig durch Konservierung von Obst und Gemüse oder Selbsterstellung von Oberbekleidung durch private Mehrarbeit ausgeglichen. Neben Organisationstalent und Flexibilität spielten auch der Aufbau und die Pflege von Beziehungen zum gegenseitigen Vorteil eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Alltagsbewältigung.¹³⁰ Diese vielfältigen Aufgaben führten zu einer permanenten Doppelbelastung insbesondere von Frauen, die neben ihrer Berufstätigkeit überwiegend für die Organisation des Haushalts verantwortlich waren.

Eine gewisse Auflockerung der tradierten Arbeitsverteilung im Familienalltag zeigten jüngere Paaren mit Hochschulabschluß: Aus akutem Zeitmangel, bedingt durch lange Arbeitszeiten beider Partner, wurde die Hausarbeit in den meisten Haushalten nach Effektivitätskriterien und individueller zeitlicher Verfügbarkeit organisiert. Da aber Frauen im Durchschnitt eine kürzere Arbeitszeit hatten, sich zusätzlich aktiv darum bemühten, ihre Wegezeiten zu minimieren und sich zudem nach Fremd- wie Eigeneinschätzung in Haushaltsdingen für versierter hielten, blieb de facto der größte Teil der täglichen Hausarbeit an ihnen hängen. So verrichteten knapp zwei Drittel der Frauen, aber nur rund ein Siebtel der Männer täglich 2 bis über 4 Stunden Hausarbeit. Männer übernahmen häufig weniger qualifizierte Hilfsdienste im Haushalt, im zeitlichen Umfang bis zu einer Stunde täglich und kümmerten sich um Dinge, wie Einkauf, Haushaltsreparaturen oder Pflege von Garten und Auto. Auch die Beziehungspflege oblag mehrheitlich den Frauen. Sie waren für den emotionalen Zusammenhalt der Familie zuständig und meist auch Vertrauensperson für die Kinder. Bei der Kindererziehung und -betreuung hingegen war die elterliche Arbeitsteilung recht weit fortgeschritten. Zwar waren auch hier Frauen überwiegend für Versorgung und Pflege zuständig; Erziehung, Spielen und Begleitung zur Kindereinrichtung wurden in großem Umfang jedoch auch von Vätern wahrgenommen.¹³¹

¹²⁹ Vgl. Nickel 1990b, S. 41.

¹³⁰ Vgl. Wendt 1992, S. 92ff.; Meyer/Schulze 1992, S. 48f.; Gysi/Meyer 1993, S. 156f.; Nickel 1990a, S. 16.

¹³¹ Vgl. Gysi/Winkler 1988, Sp. 1219ff.; Vgl. Gysi/Meyer 1993, S. 157ff.; Gysi 1989, S. 158; Wendt 1992, S. 92f.

Aus der weiterhin ungleichgewichtigen und mehrheitlich im tradierten Sinne vorgenommen Aufteilung der Haushalts- und Familienpflichten¹³² wird deutlich, daß auch in der DDR-Familie die Doppelbelastung von Frauen durch Familie und Beruf weitgehend fortbestand. Da von offizieller Seite die Frauenfrage jedoch als gelöst propagiert wurde¹³³ und deshalb z. B. eine unterstützende Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht zur Disposition stand, war es allein Aufgabe der betroffenen Frauen, in ihren Familien individuelle Lösungsmöglichkeiten für diese Doppelbelastung zu finden. Nachdem ein Verzicht auf eine Familie und die dort existierenden Freiräume für die meisten Frauen aus tradierten und emotionalen Gründen nicht gewünscht wurde, versuchten viele Frauen bereits bei ihrer Berufswahl, Kompromisse zugunsten der Familie zu schließen. Diese Zugeständnisse im beruflichen Sektor öffneten wiederum der statistischen Diskriminierung Tür und Tor, da die auf tradierten Rollenvorstellungen basierten Vorurteile gegenüber der beruflichen Leistungsfähigkeit von Frauen eine empirische Bestätigung fanden und sich für alle Frauen chancenmindernd auswirkten.

So bewegte sich das Familienleben im Spannungsfeld von Tradition und Innovation und diente als einziges Forum für Aushandlungsprozesse der Geschlechter untereinander, da eine öffentliche Diskussion politisch nicht erwünscht war. Entsprechend ambivalent verlief auch der Sozialisationsprozeß der Kinder. Einerseits wurde eine tradierte Rollenverteilung bei Haus- und Familienarbeit eingeübt, andererseits wurde über die faktisch erlebte Erwerbstätigkeit beider Eltern sowie eine aktive Frauenförderungs politik Gleichberechtigung von Frauen und Männern suggeriert.¹³⁴ Allerdings erlebte die nachwachsende Generation auch die Doppelbelastung ihrer Mütter durch Beruf und Familie sowie deren Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt. Trotz dieser Unstimmigkeiten wirkte das Vorbild einer berufstätigen Mutter so stark, daß junge Frauen Berufstätigkeit und Mutterschaft als feste Bestandteile ihrer Lebensbiographie sahen (und sehen). Die fatalen Folgen der „Muttipolitik“ für das Gleichberechtigungsziel war ihnen überwiegend nicht bewußt. Insofern wurden auch Doppelbelastung und Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt der meisten Frauen als normal angesehen und die Veränderung tradierter Rollenmuster nicht öffentlich angemahnt.

III. Frauen in Ausbildung und Beruf: Theoretische Vorstellungen und Lebenspraxis

Ende der 80er Jahre nahm die DDR mit einer Frauenerwerbsquote von rund 90% einen Spitzenplatz im europäischen Vergleich ein. Damit lag die DDR noch vor Schweden, das 1986 mit einer Erwerbsquote¹³⁵ von 78,3% die westeuropäischen Staaten anführte und weit vor der Bundesrepublik, die im selben Jahr eine Erwerbsquote von 50,3% aufwies.¹³⁶ Neben dem

¹³² Vgl. zur zeitlichen Aufteilung des Familienalltags zwischen Männern und Frauen Dannenbeck 1992.

¹³³ Zwar gab es auch bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der DDR Zweifel an dieser These, eine Diskussion war allerdings nur sehr beschränkt möglich. Vgl. bspw. zu dieser Thematik Dölling 1990, S. 30ff.

¹³⁴ Vgl. Nickel 1990b, S. 41ff.; Mohrmann 1992, S. 39.

¹³⁵ Die hier zugrundegelegte Frauenerwerbsquote umfaßt den Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren.

¹³⁶ Vgl. Becker 1989, S. 28.

hohen Beschäftigungsgrad konnte die DDR auch ein hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten vorweisen. So hatten 87% der erwerbstätigen Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung.¹³⁷

Es stellt sich nun die Frage, ob aus der hohen Erwerbsbeteiligung auch eine gleichberechtigte Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt abzuleiten ist. Insbesondere Lohnniveau, Strukturierung der Arbeitsmärkte und Aufstiegschancen sind hierfür wichtige Indikatoren und sollen im weiteren betrachtet werden. Zum besseren Verständnis der Funktionsweisen und Strukturen des DDR-Arbeitsmarktes ist es darüber hinaus notwendig, sich mit dem gesamten Bildungssystem und dem tatsächlichen Berufswahlverhalten der Frauen in der DDR zu beschäftigen, weil hierin wichtige Einflußfaktoren für den beruflichen Werdegang sowie die Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu sehen sind. Im Hinblick auf die nachfolgende empirische Untersuchung ist es zudem von Interesse, sich zusätzlich mit dem Hochschulwesen und hier insbesondere mit der Stellung der Studentinnen an den Hochschulen der DDR auseinanderzusetzen.

Im folgenden soll nun zunächst ein Überblick über das Bildungssystem der DDR gegeben werden; anschließend werden das Berufswahlverhalten, die Situation weiblicher Studierender sowie der weibliche Arbeitsmarkt in seinen Strukturen und Funktionsweisen unter Gleichberechtigungsaspekten analysiert und diskutiert.

1. Das einheitliche sozialistische Bildungssystem: Baustein einer gleichberechtigten Bildung?

Historisch knüpfte die DDR bei der Konstruktion ihres Bildungssystems an die progressiven Traditionen deutscher Schulgeschichte, insbesondere der reformpädagogischen Ideen der Weimarer Republik, an. Allerdings wurde die angestrebte Verdrängung nationalsozialistischen Gedankenguts im Sinne des Stalinismus vorangetrieben, d. h. die staatliche Zentralmacht machte ihren Einfluß geltend und verhinderte durch ihre ideologische Einflußnahme eine Auseinandersetzung und Verarbeitung des Alten. Unter Bezugnahme auf die sowjetische Pädagogik baute die DDR in den Jahren 1945-1965 ein sozialistisches Schulsystem auf, das zum Ziel hatte, die Jugendlichen auf die ideologischen und ökonomischen Anforderungen der DDR vorzubereiten. Insbesondere wurde in Form des obligatorischen polytechnischen Unterrichts eine praktische Beschäftigung mit Technik bereits in der Schule verankert und somit die Wichtigkeit des technologischen Fortschritts für den Aufbau des Sozialismus betont. Zudem spiegelt sich darin auch der Glaube an die Lösbarkeit gesellschaftlicher Probleme durch technische Entwicklung wider.¹³⁸

Um Bildung ganzheitlich und planvoll zu gestalten, wurde 1965 das *einheitliche sozialistische Bildungssystem* geschaffen, das eine Erziehung und Bildung aller DDR-Bürger von der Kinderkrippe, über den Kindergarten, die Schule bis hin zu Berufsausbildung und Studium als

¹³⁷ Vgl. Nickel 1993, S. 237; Ochs 1993, S. 48.

¹³⁸ Vgl. Anweiler 1989, S. 75ff.

Aufgabe begriff und allen Bürgern ein gleiches Recht auf Bildung garantieren sollte. Es umfaßte als Kernelemente

- die Vorschulerziehung in Kinderkrippe und -garten,
- die 10-klassige allgemeinbildende Polytechnische Oberschule,
- die Möglichkeit und Pflicht zur Berufsausbildung,
- verschiedene Institutionen zur Erlangung der Hochschulreife,
- Ingenieur- und Fachschulen,
- Hochschulen und Universitäten sowie
- das Angebot der Aus- und Weiterbildung für Erwachsene.¹³⁹

Im einzelnen umfaßte das einheitliche sozialistische Bildungssystem verschiedene, teilweise komplementäre Bildungseinrichtungen, die in Abbildung C.III. dargestellt werden.

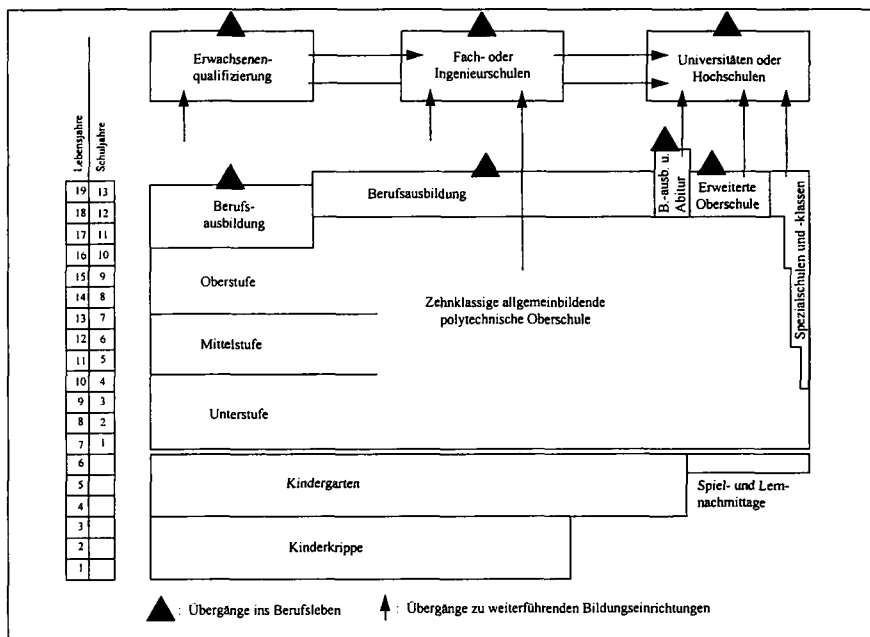


Abb. C.III.1: Das Einheitliche Sozialistische Bildungssystem
Quelle: Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen 1985, S. 319

Strukturen und Inhalte der Bildung waren somit von der Vorschulerziehung bis hin zur Universität verbindlich festgelegt. Ziel dieses umfassenden Bildungssystems war es, alle Bürger

¹³⁹ Vgl. Weber 1991, S. 123.

zu "allseitig und harmonisch entwickelten sozialistischen Persönlichkeiten, die bewußt das gesellschaftliche Leben gestalten, die Natur verändern und ein erfülltes, glückliches, menschenwürdiges Leben führen"¹⁴⁰, zu bilden und erziehen. Bildung wurde zum Recht und zur Pflicht für alle Staatsbürger erhoben und sollte lebenslang in Verbindung von Theorie und Praxis breite berufliche Disponibilität entsprechend den Neigungen des Individuums und den volkswirtschaftlichen Notwendigkeiten schaffen.

Im Rahmen der Vorschulerziehung wurden Kinder vom Säuglingsalter bis zur Einschulung in die Polytechnische Oberschule (POS) im Alter von 7 Jahren zunächst in der Kinderkrippe und ab dem 3. Lebensjahr im Kindergarten nach einem vorgegebenen Erziehungsplan pädagogisch betreut. Neben Basteln, Malen, Umgang mit der Muttersprache, Sport und Musik sollten die Kinder auch an gesellschaftliche Ideale, wie dem verantwortungsbewußten Handeln im Kollektiv oder Aufgeschlossenheit gegenüber der Technik, herangeführt werden.¹⁴¹

Im Anschluß an die Vorschulerziehung erfolgte für alle Schüler der Übertritt in die 10-klassige POS mit Ausnahme von Kindern mit Behinderungen, die einer besonderen Betreuung bedürfen und in Spezialeinrichtungen gefördert wurden. Die POS gliederte sich in Unterstufe (Klasse 1-3), Mittelstufe (Klasse 4-6) und Oberstufe (Klasse 7-10). Sie legte neben der Vermittlung eines soliden Allgemeinwissens insbesondere Wert auf eine sozialistisch-staatsbürgerliche Erziehung sowie eine umfassende Auseinandersetzung mit Technik im Rahmen des polytechnischen Unterrichts, der auch Betriebspraktika mit einschloß. In der Mittelstufe wurde das Fächerangebot noch um eine systematische Berufsberatung ergänzt und in der Oberstufe um Wehrerziehung erweitert.

Lehrinhalte und Fächer waren gesetzlich geregelt und ließen Pädagogen und Schülern geringe Gestaltungs- und Wahlmöglichkeiten. Nach der 10. Klasse legten alle Schüler eine umfassende Abschlußprüfung ab, deren Bestehen ihnen den Weg ins Berufsleben öffnete. An dieser Prüfung nahmen auch Schüler teil, die bereits nach der 8. Klasse die Schule verlassen hatten, um einen Beruf zu erlernen und sich durch einen entsprechenden berufsbegleitenden Unterricht ebenfalls weiterbilden mußten. Neben dieser Regelausbildung bestand für besonders begabte Kinder ab der 3. Klasse die Möglichkeit, auf Spezialschulen oder in Spezialklassen zu wechseln, die eine vertiefte Ausbildung bspw. in Fremdsprachen, Sport, Musik oder in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern vorsahen.¹⁴²

Im Anschluß an die POS gab es verschiedene Möglichkeiten, die Hochschulreife zu erlangen: Zum einen konnte man durch den Besuch der Erweiterten Oberschule (EOS) in 2 Jahren direkt das Abitur ablegen, zum anderen über eine 3-jährige Berufsausbildung mit Abitur die Hochschulreife erwerben. Allerdings ist anzumerken, daß die Zulassung zur erweiterten

¹⁴⁰ Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem in der Fassung des Beschlusses vom 30.06.1966, Gesetzblatt II, 1965, S. 571.

¹⁴¹ Vgl. zum einheitlichen sozialistischen Bildungssystem Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen 1985, S. 321ff.

¹⁴² Vgl. Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen 1985, S. 322ff.

Oberschule nicht nur von den schulischen Leistungen abhing. Neben guten Leistungen waren vor allem Verbundenheit mit dem Staat, einwandfreies Verhalten, Engagement im Jugendverband und auch die „richtige“ soziale Herkunft notwendig.¹⁴³ Darüber hinaus konnte über Volkshochschulkurse und die Arbeiter- und Bauernfakultäten (ABF)¹⁴⁴ die allgemeine Hochschulreife erlangt werden. Zusätzlich ermöglichten Sonderreifeprüfungen an Universitäten oder der Abschluß einer Fach- wie Ingenieurschule, eine fachgebundene Hochschulreife zu erwerben. Mit dem Erwerb der Hochschulreife war allerdings nur die formale Voraussetzung zum Studium verbunden. Die Studienplatzvergabe erfolgte nach einem staatlich gelenkten Bewerbungsverfahren, in das - ähnlich wie bei der EOS-Zulassung - neben fachlichen auch sogenannte „gesellschaftliche Kriterien“ der Bewerberinnen und Bewerber einfließen.¹⁴⁵

In der DDR gab es außer Universitäten und Technischen Hochschulen auch Hochschulen für bestimmte Fachrichtungen (wie die Hochschule für Ökonomie "Bruno Leuschner") sowie Ingenieurhochschulen, Pädagogische Hochschulen und medizinische Akademien. Daneben existierten spezielle Bildungsstätten für die Ausbildung von Nachwuchskadern der verschiedenen staatlichen Apparate. An fast allen Einrichtungen waren sowohl ein Direkt- als auch ein Fernstudium möglich. Darüber hinaus wurden Sonderstudiengänge für werktätige Frauen sowie Sonderstudienpläne für studierende Mütter angeboten, um Frauen trotz ihrer Familienpflichten den Zugang zu höherer Bildung zu ermöglichen.¹⁴⁶ Ausgehend vom sozialistischen Bildungsideal sahen die Hochschulen die Aufgabe darin, ideologisch verantwortungsbewußte Persönlichkeiten für den Einsatz im Beruf auszubilden. Darüber hinaus sollten sie Wissenschaft und Forschung im Sinne des Sozialismus vorantreiben, Hoch- und Fachschulkader weiterbilden sowie wissenschaftliches Erbe und kulturelle Traditionen pflegen.

Innerhalb einer Regelstudienzeit von 4 bis 5 Jahren verlief das Studium in Seminargruppen¹⁴⁷ nach einem strukturierten Ablaufplan in zwei Abschnitten: Im Grundstudium wurden neben

¹⁴³ Vgl. Helwig 1987, S. 23ff.

¹⁴⁴ Diese Bildungseinrichtung wurde 1949 geschaffen und gab jungen Leuten die Möglichkeit, das Abitur zu erwerben, sofern sie aus dem Arbeiter- und Bauernstand bzw. aus der werktätigen Intelligenz stammten, eine abgeschlossene Grundschul- und Berufsausbildung absolviert hatten und sich durch hervorragende Leistungen im Beruf auszeichneten. Gerade für die Kriegsgeneration, die ihre Schulausbildung vielfach nicht beenden konnte, bestand so eine außergewöhnliche Bildungsmöglichkeit, die mittels Stipendien vom Staat finanziert wurde. In den 60er Jahren wurden im Zuge der Entwicklung des Schulsystems die ABFs weitgehend aufgelöst. Sie spielten demzufolge in der jüngsten Vergangenheit nur noch eine geringe Rolle im Bildungswesen.

¹⁴⁵ Vgl. Institut für Hochschulbildung 1980, S. 22ff.

¹⁴⁶ Diese Sonderstudiengänge verpflichteten die Betriebe gesetzlich, besonders begabte Frauen zum Studium zu delegieren, sie im Falle eines Fernstudiums entsprechend von der Arbeit freizustellen und im Falle eines Direktstudiums zusätzlich zum staatlichen Studentenstipendium eine Ausgleichszahlung in Höhe von 80% des letzten Nettolohnes zu gewähren. Daneben waren die Betriebe verpflichtet, nach Abschluß des Studiums einen qualifikationsgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Die Hochschulen ihrerseits hatten die Aufgabe, durch intensive Betreuung und eventuelle Sonderstudienpläne den Studienerfolg der Frauen zu gewährleisten. Vgl. zum Frauensonderstudium Autorenkollektiv 1979, S. 170ff.

¹⁴⁷ Zu Beginn des Studiums wurden die Studierenden in Seminargruppen eingeteilt, die während des gesamten Studiums bestanden und sich aus ca. 20 Studierenden zusammensetzten. Dieses Kleingruppenkonzept erleichterte zum einen die wissenschaftliche Betreuung der Studierenden von Seiten der Dozenten, zum anderen sollte durch gemeinsame gesellschaftspolitische Aufgaben der Seminargruppe in enger Zusammenarbeit

fachspezifischen Grundlagenkenntnissen vor allem ideologische Grundlagen vermittelt. Im daran anschließenden zweiten Ausbildungsabschnitt wurde eine fachspezifische Vertiefung im Sinne einer beruflichen Einsatzfähigkeit angestrebt und die Studierenden an Forschungstätigkeiten herangeführt. Schon während des letzten Studienjahrs erfolgte durch Vermittlung der Hochschule und in Absprache mit den Betrieben wie den Absolventen auf der Basis entsprechender volkswirtschaftlicher Pläne eine feste Arbeitsplatzzuweisung. Die Absolventen ihrerseits mußten sich bei Vertragsabschluß verpflichten, sich für mindestens 3 Jahre an den zugewiesenen Betrieb zu binden.¹⁴⁸

Das Bildungssystem umfaßte neben der Schulausbildung auch die Berufsausbildung und Erwachsenenqualifikation. Jeder Jugendliche hatte das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen. Um die Flexibilität der Berufe zu gewährleisten, unterteilte sich das angebotene Berufsspektrum in 28 festgelegte Grundberufe, auf deren Basis dann eine Spezialisierung möglich war. Die praktische Ausbildung fand im Betrieb statt, die theoretische in der betrieblichen oder kommunalen Berufsschule. Die Ausbildungszeit betrug je nach Beruf 1,5 bis 4 Jahre. Nach Abschluß der Ausbildung bestand für Werk tätige ein systematisches Qualifizierungsangebot in Betriebsakademien, Volkshochschulen und durch die Urania¹⁴⁹. Insbesondere die Qualifizierung von Frauen wurde durch diese Möglichkeiten und darüber hinausgehende Sonderprogramme systematisch vorangetrieben.¹⁵⁰

Erste Unterschiede im Bildungsverhalten zwischen Jungen und Mädchen zeigten sich nach Beendigung der 10-klassigen polytechnischen Pflichtschulausbildung bei der Frage, ob und auf welchem Wege ein Abitur angestrebt werden sollte. Mädchen hatten nicht nur die besseren Schulleistungen, sie entschieden sich auch häufig für den direkten Weg zum Abitur über den Besuch der erweiterten Oberschule (EOS), so daß der Frauenanteil an diesem Schultyp in den 80er Jahren auf über 50% anstieg. Jungen hingegen wählten häufiger die 3-jährige Berufsausbildung mit Abitur; hier waren nur etwa 35% Mädchen zu finden. Auffällig ist darüber hinaus der hohe Frauenanteil von ca. 80% in der Fachschulausbildung, die neben wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen vor allem medizinische und pädagogische Ausbildungen anbot.¹⁵¹

Gründe für dieses unterschiedliche Bildungsverhalten - das sich im übrigen auch bei der Berufs- und Studienwahl finden läßt - wurden von offizieller Seite in "reaktionären Traditionen"

mit der FDJ das sozialistische Gemeinschaftsgefühl gestärkt werden. Vgl. Institut für Hochschulbildung 1980, S. 118f.

¹⁴⁸ Vertiefende Ausführungen zum Ökonomiestudium an der FSU Jena werden in Kapitel D.II.2, S. 80ff., gemacht. Ansonsten vgl. zum Hochschulwesen der DDR Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen 1985, S. 1382ff.; Autorenkollektiv 1979; Institut für Hochschulbildung 1980; Wolter 1993, S. 60-69.

¹⁴⁹ Die Urania (Gesellschaft zur Verbreitung wissenschaftlicher Kenntnisse) hatte die Aufgabe, Ergebnisse aus Wissenschaft und Forschung in populärwissenschaftlicher Form einem breiten Interessentenkreis nahezubringen. Referenten aus der Wissenschaft oder erfahrene Praktiker leisteten so einen Beitrag zur sozialistischen Allgemeinbildung und engagierten sich insbesondere in der Erwachsenenbildung.

¹⁵⁰ Vgl. Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen 1985, S. 330ff.

¹⁵¹ Vgl. Helwig 1987, S. 23; Hille 1993, S. 219ff.

nen" innerhalb der Familie gesucht, die auf die Sozialisation von Mädchen eine besonders nachhaltige Wirkung haben sollten. Handlungsbedarf sah die DDR zum einen in einer dieser Tendenzen entgegenwirkenden Berufs- und Studienberatung, zum anderen vertraute sie darauf, daß sich dieses Problem im Zuge der sozialistischen Entwicklung der Familie im Laufe der Zeit von selbst lösen würde. Beachtet wurde in dieser Argumentation jedoch nicht, daß auch die Erziehung in Kindergarten und Schule von tradierten Rollenvorstellungen geleitet war.

Eine Analyse von Schulbuchtexten¹⁵², die vom wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" 1970 durchgeführt wurde, verdeutlicht dies. Als wichtigste Ergebnisse sind hier festzuhalten, daß Frauen nur in typisch weiblichen Berufsrollen auftraten und das Familienleben von Frauen dominiert wurde. Aufgrund dieser Analyse wurde zwar eine kritische Überarbeitung der Schulbücher vorgenommen, deren Auswirkung jedoch in der DDR nicht überprüft wurde. Die Nachfolgestudie einer westdeutschen Soziologin fand 1981 immer noch auf Rollenklischees beruhende Lesebuchtexte, die Frauen weniger häufig als Männer in Arbeitssituationen darstellten; Frauen wurden zwar als berufstätig, jedoch auf niedrig qualifizierten Arbeitsplätzen abgebildet.¹⁵³

Auch in anderen Bereichen entsprach die Schulrealität nicht den in sie gesetzten schulpolitischen Erwartungen. Durch eine Fixierung auf starre Werte, wie Lernfreude der Schüler, Kollektivorientierung und Einheit von Schule und Leben, fehlte dem System als Ganzem die nötige Flexibilität, auf sich ändernde Wertvorstellungen zu reagieren. Infolge standen die Schüler im Laufe der Zeit immer weniger hinter den postulierten Werten, und die Schule konnte ihrem Erziehungsauftrag nicht mehr gerecht werden. Die restriktive, stark ideologisierende Bildungsstruktur ließ zudem innerhalb des Schulwesens keinen Raum für verschiedene pädagogische Ansätze. Die Schule entwickelte sich zunehmend zu einer Institution zur Heranbildung linientreuen Nachwuchses. Dieser Mangel, verbunden mit einem durch eine sakrosankte Ideologie verzerrten Leistungsethos, führte letztendlich dazu, daß die sozialistischen Ideale als kritikwürdig wahrgenommen und von den Schülerinnen und Schülern eher abgelehnt als angestrebt wurden.¹⁵⁴

Der DDR-Schule gelang es entgegen der offiziellen Darstellung nicht, die in der vorschulischen Sozialisation aufgebauten Geschlechterunterschiede zu nivellieren. Schüler und Schülerinnen der oberen Klassen, also am Ende des schulischen Sozialisationsprozesses, beeindruckten durch erstaunlich tradierte Selbstbilder: So glauben Mädchen etwa ab der 6. Klasse besondere Fähigkeiten im Umgang mit kleinen Kindern zu entwickeln und eine künstlerisch-gestalterische Neigung zu entdecken, während Jungen gleichen Alters von ihren technischen Fähigkeiten überzeugt sind und sich zutrauen, im Beruf etwas Neues zu entwickeln. Durch diese - auch im Denken der Lehrer und Lehrerinnen vorhandenen Rollenstereotypen - wurde die Chance vertan, gegenzusteuern.¹⁵⁵ Dabei eröffnete gerade ein so

¹⁵² Zu den Ergebnissen dieser Analyse vgl. Scharnhorst 1970.

¹⁵³ Vgl. Helwig 1987, S. 23ff.

¹⁵⁴ Vgl. Hoffmann 1991, S. 46ff.

¹⁵⁵ Vgl. Nickel 1990a, S. 18.

umfassendes und aufeinander abgestimmtes Bildungssystem eine hervorragende Möglichkeit - beginnend mit dem Kindergarten, über die Schule bis zur Freizeitgestaltung - bestehende Geschlechterdifferenzen abzubauen. Hier standen - wie so oft in der DDR - Ideologie, Inflexibilität und eine gewisse Ignoranz gegenüber ungeplanten, aber doch auftretenden sozialen Realitäten der intendierten Veränderung im Wege. Die Folgen dieses Festhaltens an tradierten Rollenstereotypen wurden dann insbesondere im Berufsleben deutlich: Frauen hatten infolge der auch in der DDR praktizierten statistischen Diskriminierung deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als Männer.

2. Weibliches Berufs- und Studienwahlverhalten: Startpositionen für wirtschaftliche und politische Teilhabe?

Der Berufsfindungsprozeß Jugendlicher wurde in der DDR durch ein umfassendes Berufsberatungs- und -lenkungssystem gesteuert. Ziel dieser Maßnahmen war es, Jugendliche an eine bewußte Berufswahl heranzuführen, bei der die persönlichen Interessen und Neigungen mit den gesellschaftlichen Notwendigkeiten in Übereinstimmung gebracht werden sollten. Dabei standen gesellschaftliche Notwendigkeiten eindeutig über den Individualinteressen. Durch den polytechnischen Unterricht, aber auch durch Betriebspatenschaften und Ferienarbeitsplätze für Schülerinnen und Schüler sollten Jugendliche der 9. Klasse konkrete Berufswünsche entwickeln. Die Bewerbung für einen Ausbildungsplatz erfolgte dann zu Beginn der 10. Klasse anhand eines für den jeweiligen Bewerbungsjahrgang erstellten Verzeichnisses über Lehrstellenangebote. Sollte es der Bewerberin oder dem Bewerber nicht gelingen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, konnte sie oder er verpflichtet werden, einen noch offenen Ausbildungsplatz in einem anderen Beruf anzunehmen.¹⁵⁶

Auch die Studienzulassung erfolgte zentral, nach dem geplanten volkswirtschaftlichen Bedarf sowie leistungsabhängigen und sozialen Kriterien. Bewerberinnen und Bewerber, die keinen Studienplatz in ihrem Wunschfach zugeteilt bekamen, wurde in einem persönlichen Gespräch nahegelegt, sich für einen der noch offenen Studienplätze zu bewerben.¹⁵⁷ Bewerberüberhänge bestanden fast immer in den medizinischen Fachrichtungen, der Psychologie und der Pharmazie, während in mathematisch-technischen Fächern, der sozialistischen Betriebswirtschaftslehre sowie dem Diplomlehrerstudiengang für Marxismus-Leninismus das Studienplatzangebot die Nachfrage überstieg.¹⁵⁸

Trotz der propagierten Gleichstellung der Geschlechter unterschied sich die Berufswahl weiblicher Jugendlicher signifikant von der männlicher: Obwohl von den rund 300 angebotenen Facharbeiterberufen nur 30 aus gesundheitlichen Gründen für Frauen nicht zugänglich waren, verteilten sich die Berufsanfängerinnen im wesentlichen auf rund 16 Facharbeiterberufe.¹⁵⁹

¹⁵⁶ Vgl. Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen 1985, S. 190ff.; Hille 1977, S. 28ff.

¹⁵⁷ Von diesen "Umlenkungsgesprächen" waren z. B. im Studienjahr 1982/83 ca. 25% der Bewerberinnen und Bewerber betroffen. Vgl. Böhme 1982, S. 239.

¹⁵⁸ Vgl. Husner 1985, S. 27.

¹⁵⁹ Vgl. Nickel 1993, S. 239ff.

Dieses eingeengte Berufsfeld ergab sich zum einen aus den Berufswünschen junger Frauen, die überwiegend im Bereich der traditionell weiblichen Berufe, wie dem Erziehungswesen, der Pflege sowie Dienstleistung und Verwaltung, tätig sein wollten. Zum anderen wurde es durch die Strukturen der DDR-Wirtschaft gefördert, die Mädchen von vornherein überwiegend in Berufe "verpflanzte", in denen schon ein hoher Frauenanteil vorzufinden war.¹⁶⁰ Die Geschlechterpolarisation bei der Berufswahl wurde in der DDR bereits als Problem erkannt, jedoch mit Erziehungsmängeln und mangelnder Information über technische Berufe begründet, ohne die Strukturen der Berufslenkung und des Arbeitsalltags zur Diskussion zu stellen.¹⁶¹

Dieser Widerspruch zwischen der politisch artikulierten gleichberechtigten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt eines Industrielandes einerseits und der praktischen Vorgehensweise in der Planwirtschaft andererseits, begründete sich in den teilweise erheblichen Vorbehalten der Betriebe gegen Frauen in technischen Schlüsselpositionen oder gehobenen Stellungen. Als Argumente dienten hier vor allem eine hohe Ausfallquote bei Frauen aufgrund familiärer Pflichten, mangelndes technisches Interesse sowie arbeitshygienische Probleme. Der wahre Grund für die Benachteiligung von Frauen in männlich attribuierten Arbeitsfeldern lag jedoch in tradierten Rollenstereotypen. Im engstirnigen Klima der DDR-Gesellschaft wurden diese nicht zur Diskussion gestellt und konnten so im Rahmen der statistischen Diskriminierung direkt handlungswirksam werden.

Aufgrund der zur erwartenden Doppelbelastung handelten auch viele Frauen im Sinne der ihnen zugeschriebenen Vorurteile und scheuten den Weg in männlich dominierte, technische Berufe. Da Ehe und Familie für die meisten Frauen als Datum angesehen wurde, erfolgte die Berufswahl vielfach unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zumal in den meisten Haushalten die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit auf den Frauen lastete. Infolgedessen galten tradierte Berufe, in denen Mütter und Bekannte der Berufsanfängerinnen den Balanceakt zwischen Beruf und Familie bereits vorlebten, als besonders attraktiv.¹⁶² Dieser zirkuläre Mechanismus seinerseits führte wiederum zur Verfestigung tradierter Rollenmuster und einem Fortbestehen der statistischen Diskriminierung.

Eine ähnliche Polarisierung wie bei den Facharbeiterberufen war auch bei der Studienwahl zu verzeichnen. Die Fachschulen mit pädagogischer, medizinischer und künstlerischer Ausrichtung bildeten fast ausschließlich junge Frauen aus. An den Universitäten und Hochschulen studierten Frauen vor allem Wirtschaftswissenschaften, Pädagogische Wissenschaften sowie Literatur- und Sprachwissenschaften. Diese Fachrichtungen waren in der DDR ohne hohes Ansehen, da sie wenig zum angestrebten wissenschaftlich-technischen Fortschritt beitrugen.

¹⁶⁰ So wies der Lehrstellenkatalog für Schulabgängerinnen und Schulabgänger Berufe die vorzugsweise für Mädchen offenstanden mit rosa Symbolen und Berufe für Jungen mit blauen Symbolen aus. Vgl. bspw. Nickel 1993, S. 241.

¹⁶¹ Vgl. Bertram 1984a, S. 46; Bruhm-Schlegel/Kabat vel Job 1981, S. 35.

¹⁶² Vgl. Nickel 1990b, 40f.; Hille 1977, S. 37f.; Bertram/Kasek 1991, S. 60ff.

Insbesondere die Wirtschaftswissenschaften hatten ein so niedriges Prestige, daß selbst mit der für die DDR sehr schlechten Abiturdurchschnittsnote von 3,0 noch Studienplätze erhältlich waren. Gründe für das niedrige Ansehen dieses Studienganges könnten im desolaten Zustand der Volkswirtschaft und deren Plandeterminiertheit zu sehen sein, die Handlungsspielräume für eine befriedigende Berufstätigkeit als eher unwahrscheinlich erscheinen ließen. Weniger beliebt bei Frauen waren technische Studienrichtungen, sowie staats- und rechtswissenschaftliche Fächer. Medizinische Fachrichtungen, aber auch Mathematik/Naturwissenschaften wurden im gleichen Umfang von Männern wie Frauen studiert. Es bleibt dabei allerdings offen, ob diese Studienentscheidung als Ergebnis des polytechnischen Unterrichts und damit einer gezielten Heranführung von Frauen an Technik zu sehen ist oder als Ergebnis der Studienlenkung.¹⁶³

Bei der weiblichen Berufswahl wird - analog zur Familiensituation - wiederum deutlich, daß sich die weibliche Realität in der DDR im Spannungsfeld konservativ-patriarchalischer Wertvorstellungen einerseits und bildungspolitischer sowie wirtschaftlicher Partizipationsmöglichkeiten bzw. -notwendigkeiten andererseits bewegte. Gerade durch den Beruf wurde eine bestimmte soziale Position innerhalb der hierarchischen Sozialstruktur der Gesellschaft festgeschrieben. Da die Position der Frauen als "Mütter und Erwerbstätige" politisch eindeutig definiert wurde, ohne die mit dieser Doppelrolle verbundenen Probleme zu berücksichtigen, blieb den Frauen überwiegend nur die Möglichkeit, ihren Berufswunsch nach den an sie gestellten Anforderungen zu auszurichten, also Berufe zu wählen, die intellektuell wie zeitlich Raum für Familienarbeit ließen.¹⁶⁴ „Muttipolitik“ und statistische Diskriminierung verhiinderten die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, ohne daß den Betroffenen diese Mechanismen bewußt gewesen wären und führten letztendlich zur Verfestigung tradierter Rollenvorstellungen und zu Doppelbelastung.

3. Studentinnen an der Hochschule: Zahlenmäßig gleich auf und doch verschieden

Im Gegensatz zur geschlechtsspezifischen Fachwahl ergaben sich bei den statistischen Kennzahlen zum Hochschulzugang und den Absolventenzahlen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Daraus wurde geschlußfolgert, daß auch im Hochschulbereich die Gleichberechtigung der Frau verwirklicht sei. Die offensichtlich geschlechtsspezifische Fächerwahl wurde dabei wiederum als Restgröße bürgerlicher Sozialisationsmechanismen interpretiert. Allerdings mahnte insbesondere die Studentenforschung am Zentralinstitut für Jugendforschung an der Karl-Marx-Universität Leipzig immer wieder spezielle Maßnahmen zur Überwindung dieser Unterschiede an, wobei in keinem Falle die Struktur des Hochschulstudiums auf diskriminierende Elemente untersucht, sondern vorzugsweise nach Fördermöglichkeiten innerhalb des Systems gesucht wurde.¹⁶⁵

¹⁶³ Vgl. Bathke 1991, S. 77f.; Nickel 1993, S. 242; Bütow 1994, S. 101.

¹⁶⁴ Vgl. Bertram/Kasek 1991, S. 63.

¹⁶⁵ Vgl. z. B. Bathke 1991; Gabriel 1989; Starke/Schmidt 1989.

Ausgangspunkt der Überlegungen war hierbei das Modell der "Leistungsorientierten Persönlichkeitsentwicklung"¹⁶⁶, das in einer Längsschnittstudie¹⁶⁷ immer wieder Defizite im Leistungsverhalten von Studentinnen im Vergleich zu Studenten diagnostizierte.¹⁶⁸ So wiesen Studentinnen zwar durchschnittlich bessere Abiturdurchschnittsnoten auf, doch schlossen sie ihr Studium im Schnitt deutlich schlechter als ihre männlichen Kommilitonen ab. Diese signifikanten akademischen Leistungsunterschiede bestanden auch bei näherer Analyse wissenschaftlich ambitionierter und leistungsstarker Studenten und Studentinnen. Gründe für diesen Tatbestand lassen sich zum einen im Schulsystem finden, das eine eher reaktive Anpassung an vorgegebene Inhalte als eine kreative Auseinandersetzung und selbständiges Arbeiten förderte. Während bei Mädchen Fleiß und Anpassung positiv sanktioniert wurden, erhielten Jungen mehr Entfaltungsfreiräume. Die daraus resultierenden Unterschiede in den Abiturnoten wurden dann beim Hochschulstudium durch erhöhte Zulassungsquoten für männliche Studienanfänger in Engpaßfächern ausgeglichen. Da im Studium weniger Anpassung als selbständiges Arbeiten gefordert wurde, hatten Studentinnen dementsprechend größere Schwierigkeiten mit den für sie neuen Anforderungen zurechtzukommen, wurden demotiviert und erbrachten schlechtere Leistungen. Diese Tatsache wurde dann zur Rechtfertigung spezieller Männerquoten in stark nachgefragten Studiengängen herangezogen.¹⁶⁹

Das Ignorieren geschlechtsspezifischer Sozialisationsunterschiede und die daraus resultierende mangelnde Gegensteuerung im System der Bildungseinrichtungen führte auch im Bereich der Hochschule zur Benachteiligung von Studentinnen. So wurden männliche Studenten häufiger als Hilfsassistenten in den Forschungsbetrieb einbezogen, während Mädchen eher wissenschaftsferne Aufgaben zugeteilt bekamen. Auch wurden ihnen durch ihre fleißbetonten Eigenschaften Prüfungen erlassen, was letztendlich nicht dazu beitrug, ihr wissenschaftliches Arbeiten zu fördern. Argumente dieser ungleichen Förderungspraxis ließen sich wiederum in der empirischen Tatsache finden, daß Studentinnen weitaus weniger fordernd und aktiv in Seminaren auftraten und bei der Diplomarbeitsbetreuung weniger vehement die fachliche Diskussion suchten als Studenten.

Unter diesen mehr oder minder offensichtlichen Benachteiligungen hatten insbesondere jene Studentinnen zu leiden, die aus Nicht-Akademikerhaushalten stammten. Zwar erlebten Studentinnen aus Akademikerhaushalten ebenso eine überwiegend traditionelle Sozialisation, die

¹⁶⁶ Gabriel 1989, S. 22.

¹⁶⁷ Das Zentralinstitut für Jugendforschung untersuchte in vier Etappen von 1982 bis 1987 das Leistungsverhalten von ca. 4000 Studierenden verschiedener Fachrichtungen und Hochschulen im Studienverlauf. Ziel dieser "Studenten-Intervall-Studie Leistung (SIL)" war es, die Leistungsentwicklung im Studium sowie die die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit beeinflussende Faktoren zu erforschen. Dank dieser Studie existiert vielschichtiges empirisches Material zu verschiedenen Aspekten des Studierens in der DDR. Vgl. Starke/Schmidt 1989.

¹⁶⁸ Vgl. Weller 1989, S.71; Schneider 1989, S. 78f.

¹⁶⁹ Vgl. Bathke 1991, S. 77ff.; Gabriel 1989, S. 47ff.; Bütow 1994, S. 103. Kritische Autoren mahnten schon zu DDR Zeiten aufgrund dieser Ereignisse ein Überdenken der Bewertungskriterien in der Oberschule an, um Mädchen den Frustrationsschock im Studium zu ersparen und ihre individuellen Leistungen besser zu fördern. Vgl. Bathke 1986, S. 47.

Mädchen primär Hilfsarbeiten im Haushalt und Jungen im technischen Bereich zuwies, doch konnten sie durch einen lebhafteren Gedankenaustausch, insbesondere aber das Vorbild einer qualifiziert tätigen Mutter leichter Sozialisationsdefizite kompensieren und sich besser gegenüber ihren männlichen Kommilitonen durchsetzen.¹⁷⁰

Am Beispiel der Studentinnen wird wiederum deutlich, daß es der DDR in keiner ihrer Bildungseinrichtungen gelang, die propagierte Gleichberechtigung der Geschlechter zu verwirklichen. Obwohl die Zugangsvoraussetzungen zur Hochschule und vor allem der Berufseintritt nach dem Studium für Frauen in breitem Umfang möglich war - selbst wenn für viele Studentinnen die Geburt des ersten Kindes in die Studienphase fiel - konnten die Sozialisationsunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht ausgeglichen werden. Gründe hierfür könnten darin liegen, daß aufgrund der sakrosankten Doktrinen des Marxismus-Leninismus die zahlenmäßige Gleichverteilung der Geschlechter in den Bildungseinrichtungen und auf dem Arbeitsmarkt zugleich auch als Gleichberechtigung galt und somit nicht mehr hinterfragt werden durfte. Infolgedessen unterblieben offiziell Diskussionen über Hochschulstrukturen sowie Diskriminierungsmechanismen. Empirische Abweichungen der geschlechtsspezifischen Sollbedingungen wurden entweder durch Manipulationen¹⁷¹ korrigiert oder ignoriert.

Zudem fehlte bei den Studentinnen und den in der Hochschule tätigen Frauen vielfach ein Problembewußtsein hinsichtlich der dort herrschenden Diskriminierungsmechanismen, d. h. sie sahen sich selbst als durchaus gleichberechtigt an, da ihre Ungleichbehandlung keine existentiellen Konsequenzen zur Folge hatte. Die Arbeitsplatzgarantie ermöglichte eine vom Studienabschluß unabhängige Berufstätigkeit für Absolventinnen. Frauen, die sich für eine Hochschullaufbahn entschieden, hatten ihr unbefristetes Auskommen, auch wenn sie keine Professorenstelle erhielten und eine Familie gründeten.¹⁷² Die Perzeption der eigenen Lebensrealität unterschied sich also in bezug auf die Gleichberechtigung deutlich von den objektiven Studien- und Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule. Dieser Tatbestand spiegelte sich im Selbstbild von Studentinnen wider, die Erfolg und Mißerfolg im Studium allein mit ihrem individuellen Arbeitseinsatz begründeten und nicht auf externe Bedingungen zurückführten.¹⁷³

¹⁷⁰ Vgl. Bütow 1994, S. 98ff.; Gabriel 1989, S. 75ff.; Bathke 1986, S. 43ff.

¹⁷¹ Zu nennen wäre hier das Problem der sozialen Herkunft als Zulassungskriterium für ein Hochschulstudium. Da immer mehr Kinder aus Akademikerhaushalten die fachlichen Voraussetzungen für ein Studium vorwiesen, per politischer Doktrin die Hochschule aber primär für "Arbeiter- und Bauernkinder" offen sein sollte, wurden über fadenscheinige politische Einstufungskriterien die Studienvoraussetzungen „erzeugt“. In den Genuß des "Arbeiter- und Bauernstatus" kamen insbesondere Bevölkerungsgruppen, die politische Schlüsselpositionen inne hatten oder volkswirtschaftlich wichtige Ämter bekleideten, wie z. B. Partei- und Staatsfunktionäre, Offiziere oder Medizinprofessoren. Vgl. Bathke 1991, S. 81f.

¹⁷² Vgl. Bütow 1994, S. 107ff.

¹⁷³ Vgl. Schlegel 1991, S. 164f.

4. Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Die Überwindung segmentierter Arbeitsmärkte?

Dank ihrer enormen Bildungsanstrengungen war es der DDR gelungen, das weibliche Qualifikationsniveau signifikant anzuheben: So konnten 1989, wie aus Abbildung C.III.2 ersichtlich, über 87% aller Frauen im erwerbstätigen Alter einen Berufsabschluß vorweisen, rund 58% hatten einen Facharbeiterabschluß, und auch der Anteil der Frauen mit Hochschul- bzw. Fachschulabschluß war in den letzten 20 Jahren deutlich angestiegen. Trotz dieser Qualifizierungstendenz lag der Anteil der Frauen ohne abgeschlossenen Ausbildung mit 12,3% immer noch deutlich über dem der Männer mit 7,1%.¹⁷⁴

	1971		1989	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hochschulabschluß	6,0%	2,4%	9,6%	6,7%
Fachschulabschluß	9,0%	5,7%	9,9%	18,5%
Facharbeiter	56,7%	41,1%	62,7%	58,5%
Teilausbildung	5,0%	6,4%	3,8%	2,9%
ohne Abschluß	23,3%	44,4%	7,1%	12,3%

Abb. C.III.2: Qualifikationsvergleich von Männern und Frauen in der staatlichen und genossenschaftlichen Wirtschaft der DDR 1971 und 1989.

Quelle: Winkler, G.: Frauenreport '90, S. 38.

In Verbindung mit dem hohen Beschäftigungsniveau von ca. 92% aller Frauen im erwerbsfähigen Alter und dem trotz individueller und struktureller Barrieren relativ breiten weiblichen Berufsfeld, hätte dieses eindrucksvolle Qualifikationsniveau einen Abbau segmentierter Arbeitsmärkte zur Folge haben müssen. Entgegen der offiziellen Darstellung wies die DDR jedoch wie alle entwickelten Industrieländer einen horizontal wie vertikal geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarkt auf: Frauenarbeitsplätze konzentrierten sich, wie aus Abbildung C.III.3 ersichtlich, vor allem in der Textilindustrie, dem Post- und Fernmeldewesen, dem Handel sowie im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen.¹⁷⁵

Die Frauenarbeitsplätze dieser Branchen zeichneten sich im industriellen Bereich durch einen überwiegend niedrigen Technisierungsgrad und infolge der dadurch bedingten niedrigeren Produktivität durch ein niedriges Lohnniveau aus, so daß Frauen im Vergleich zu Männern netto ca. 25%-30% weniger verdienten. Zusätzlich waren Frauenarbeitsplätze häufig in unteren Lohngruppen und den ausführenden Bereichen der Industrie angesiedelt, nicht aber in den innovativen technikgestaltenden Berufen. So waren 63% der Frauenarbeitsplätze auf der

¹⁷⁴ Vgl. Klenner 1992a, S. 97f.

¹⁷⁵ Vgl. Nickel 1993, S. 237; Gysi/Winkler 1988, Sp. 1202.

untersten Lohnstufe mit einem Verdienst zwischen 400 und 500 Mark zu finden, während ihr Anteil an der höchsten Lohnstufe von ca. 1.700 Mark und darüber nur noch knapp 16% ausmachte. Diese Benachteiligungen im Erwerbsleben führten wiederum zu einem höheren Risiko von Altersarmut, da die durchschnittliche Altersrente von Frauen, die ebenso wie Männer eine lückenlose Berufsbiographie vorweisen konnten, um rund 21% unter der von Männern lag.¹⁷⁶

Wirtschaftsbereich	Anteil der weiblichen Beschäftigten in Prozent
Industrie	40,9%
Handwerk	36,6%
Bauwirtschaft	17,2%
Land- und Forstwirtschaft	37,4%
Post- und Fernmeldewesen	69,0%
Handel	55,9%
Nicht prod. Bereiche	72,6%
darunter: Bildungswesen	77%
Gesundheitswesen	83,0%
Sozialwesen	91,8%

Abb. C.III.3: Weibliche Berufstätige in der DDR 1989

Quelle: *Die Frau in der DDR. Statistische Kennziffernsammlung*, Berlin 1990, S. 38/39.

Nicht nur in bezug auf das Lohnniveau waren Frauenarbeitsplätze in der Industrie durch unattraktive Strukturen gekennzeichnet. Häufig mußten dort monotone Arbeitsabläufe verrichtet werden, die produktionstechnisch so eingebunden waren, daß sie kaum Kommunikationsmöglichkeiten zuließen und auch die arbeitshygienischen Bedingungen ließen vielfach zu wünschen übrig. Frauen wurden zudem häufig unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt. Gründe hierfür lagen zum einen in der Tatsache, daß Frauen im Gegensatz zu den meisten Männern bereit waren, ihre Berufstätigkeit an die zeitlichen Erfordernisse der Familientätigkeit anzupassen und Abstriche in Kauf nahmen, um Wegezeiten zu minimieren oder einen Krippenplatz zu bekommen. Zum anderen wechselten sie häufiger den Arbeitsplatz, wenn die berufliche Entwicklung des Ehemannes, der häufig einen verantwortungsvolleren Posten bekleidete und mehr verdiente, einen Wohnortwechsel nötig machte.¹⁷⁷

Teilzeitarbeit zur Entlastung des Zeitbudgets bei der Erfüllung von Arbeits- und Familienpflichten spielte in der DDR nur eine untergeordnete Rolle. Zwar arbeiteten rund 27% der

¹⁷⁶ Vgl. Wendt 1992, S. 91f.; Rudolph 1990, S. 1f.; Nickel 1990, S. 40.

¹⁷⁷ Vgl. Nickel 1990b, S. 40; Klenner 1992b, S. 26; Schlegel 1991, S. 169.

erwerbstätigen Frauen verkürzt,¹⁷⁸ aber insgesamt zeichnete sich die DDR durch rigide Arbeitszeitstrukturen aus, die Flexibilisierung aus ökonomischen und ideologischen Gründen ablehnte. Obwohl empirische Untersuchungen des Zentralinstituts für Jugendforschung in Leipzig zu dem Schluß kamen, daß insbesondere junge Mütter nach dem Babyjahr flexiblere und verkürzte Arbeitszeiten befürworten würden, um ihrer Reproduktions- und Arbeitsaufgabe besser gerecht werden zu können, lehnte die DDR ein verstärktes Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ab. Ökonomische Gründe für diese Entscheidung lagen in der niedrigen Produktivität als Folge vielfach veralteter Produktionsanlagen mit niedrigem Technisierungsgrad und dem permanenten Arbeitskräftemangel. Ideologisch wurde argumentiert, daß teilzeit arbeitende Frauen durch ihre daraus resultierende starke Konzentration auf Haushalt und Familie die überkommene patriarchale Arbeitsteilung und Statusbildung in der Familie stabilisieren würden. Zudem seien sie durch verkürzte Arbeitszeiten weder in die betrieblichen Aufgaben noch in das gesellschaftliche Leben des Betriebes voll integriert, könnten sich infolgedessen in geringerem Maße weiterqualifizieren und seien somit häufiger vom Aufstieg in Leitungsfunktionen ausgeschlossen.¹⁷⁹

Auch ohne Teilzeitarbeit und trotz guter Qualifikation waren Frauen in der DDR nur in geringem Maße in Führungspositionen zu finden: So betrug 1979 der Anteil von Frauen auf der unteren Leitungsebene (z. B. Einzelleiter eines juristisch selbständigen Betriebes) 2,3%, auf der zweiten (z. B. Stellvertreter der 1. Leitungsebene, Fachdirektoren, Hauptbuchhalter) 12,1% und der dritten Ebene (alle der 1. und 2. Ebene direkt unterstellte Kader) 19,7%.¹⁸⁰ Günstiger gestaltete sich die Situation im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie im Handel, also Branchen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt waren. Hier waren fast zwei Drittel des Leitungspersonals weiblich.¹⁸¹

Obwohl Mädchen häufiger als Jungen leitende Funktionen in den Pionierorganisationen übernahmen und dort Führungsqualitäten bewiesen, verlor sich diese Tendenz im Laufe der Ausbildung und Berufstätigkeit. Zum einen wurden Frauen in der "öffentlichen Meinung" noch immer die für Leitungstätigkeiten notwendigen Eigenschaften, wie Durchsetzungsvermögen und Willensstärke, abgesprochen, zum anderen zeigten Frauen auch weniger Bereitschaft, Führungstätigkeiten zu übernehmen. Als Gründe gaben sie vor allem Zufriedenheit mit der derzeitigen Position, Zeitbedarf für die Familie, zu befürchtende Schwierigkeiten unter den Kollegen und Ablehnung des eigenen Aufstiegs durch den Ehemann an.

¹⁷⁸ Vgl. Winkler 1990, S. 83.

¹⁷⁹ Vgl. Bertram 1984b, S. 25; Dippmann 1980, S. 59ff.; Geißler 1992, S. 242.

¹⁸⁰ Vgl. Lange 1979, S. 16.

¹⁸¹ Vgl. Klenner 1992b, S. 26. Leider wird die Aussage über den Frauenanteil in Führungspositionen frauen-dominierter Branchen nicht weitergehend belegt.

Diese empirischen Befunde des Zentralinstituts für Jugendforschung in Leipzig deuten auf drei Ursachenskomplexe der vielfältigen Aufstiegsbarrieren für Frauen hin, die immer wieder zirkulär wirkten: Patriarchale Familienstrukturen, patriarchale Strukturen der Arbeitswelt sowie damit zusammenhängende geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse. So führte das Frustrationserlebnis, nicht qualifikationsgerecht eingesetzt zu werden, bei vielen Frauen zu einer verstärkten Konzentration auf die Familie, was wiederum die Aufstiegsmöglichkeiten einschränkte.¹⁸²

Diese Wechselwirkungen wurden bereits von kritischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der DDR erkannt. Sie versuchten, konstruktive Vorschläge im Bereich der Familienerziehung und der systematischen Frauenförderung im Betrieb zu unterbreiten, durch die insbesondere Stimuli zur Überwindung patriarchaler Strukturen¹⁸³ gesetzt werden sollten.¹⁸⁴ Allerdings verhinderte wieder einmal die dogmatisch geprägte politische Kultur des Landes eine offene Diskussion zu diesem Themenbereich und damit die Entwicklung potentieller Lösungsmöglichkeiten. Der Blick in die Wirtschaftspraxis macht deutlich, daß auch in der DDR Frauen auf vielen Ebenen des Arbeitsmarktes diskriminiert wurden. Trotz eines guten Qualifikationsniveaus wurden sie bei Berufs- und Arbeitsplatzwahl Opfer der statistischen Diskriminierung. Auf tradierte Rollenvorstellungen basierende Vorurteile verhinderten nachdrücklich den Zugang von Frauen zu attraktiven Segmenten des Arbeitsmarktes sowie hierarchisch höherstehenden Positionen. Verstärkt wurde diese Benachteiligung zusätzlich durch die „Muttipolitik“ der DDR, die durch ihre Sonderregelungen Frauen zu Problemgruppen des Arbeitsmarktes machte, nicht aber zu einer Umverteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern beitrug.

IV. Erfolg und Schwachstellen der DDR-Frauenförderung

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die DDR Gesellschaft zwar die *Strukturen* eines gleichberechtigten Miteinanders von Frauen und Männern geschaffen hat, nicht aber die *tatsächliche* Gleichberechtigung der Geschlechter. Da gesellschaftspolitische Diskussionsprozesse zur Veränderung der tradierten Rollenstereotype ausgeklammert wurden, konnten nur emanzipatorische Teilerfolge errungen werden. Ideologische Starrheit und vor allem der Glaube an eine gesetzmäßige Gesellschaftsentwicklung, die sich empirisch gesehen nicht wie geplant vollzog, verengten den Blick für die Diskriminierungsmechanismen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben. Diskussionsbeiträge, die sich kritisch zu den marxistisch-leninistischen Theorien äußerten, wurden dabei als politisch unerwünscht diskreditiert.

¹⁸² Vgl. zu den beruflichen Aufstiegsbarrieren für Frauen in der DDR auch Meier 1992, S. 191f.

¹⁸³ Genannt werden hier neben einer Erziehung von Mädchen zu Technikverständnis und zur Abkehr von repetitivem Lernverhalten das Aufstellen betrieblicher Kaderentwicklungspläne sowie die Notwendigkeit, patriarchale Strukturen der familialen Arbeitsteilung aufzuheben. Allerdings werden zu diesem Schlüsselproblem nur Ansatzpunkte genannt, jedoch keine konkreten Handlungsvorschläge unterbreitet. Vgl. Bertram 1987, S. 16f.

¹⁸⁴ Vgl. Bertram 1987; Weichert 1980; Geißler 1991, S. 16ff.

Statt sich offen mit den immer wieder auftretenden Problemen der Gleichberechtigung in Familie, Ausbildung und Arbeitswelt auseinanderzusetzen, wurden Fehlentwicklungen relativ stereotyp als archaische Reste der bürgerlichen Ideologie abgetan und so Chancen vergeben, die Gesellschaft zu verändern. Daher war es auch unmöglich, die Mechanismen der statistischen Diskriminierung und die fatalen Folgen der „Muttipolitik“ zu erkennen und zu diskutieren.

Dies ist um so bedauerlicher, als gerade in den Nachkriegsjahren das Bestreben, sich vom gemeinsamen deutschen Erbe und auch der Bundesrepublik abzugrenzen, viele Menschen in der DDR motivierte, sich aktiv am Aufbau einer gleichberechtigten Gesellschaft zu beteiligen. Allerdings konnte sich diese Entwicklung vor dem Hintergrund der von der Sowjetunion implementierten autoritär-ideologischen Machtstrukturen nicht halten und verkümmerte. Gesellschaftlicher Diskurs verlagerte sich hauptsächlich in die privaten Freiräume der sozialistischen Gesellschaft, und hier vollzog sich gerade in Bezug auf die Kinderbetreuung eine gewisse Umverteilung der Pflichten und Aufweichung der tradierten Rollen. Allerdings wirkte auch im familiären Bereich die territoriale und ideologische Abschottungstendenz der DDR lähmend auf derartige Entwicklungen, so daß sich auch in der Familie häufig patriarchale Grundstrukturen halten konnten, die nur zum Teil durch die hohen Flexibilitätsanforderungen des Lebens in der Mangelwirtschaft wieder aufgeweicht wurden.

Betrachtet man hingegen das weibliche Qualifikationsniveau, die Erwerbsbeteiligung und die sozialpolitischen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kann der DDR eine fortgeschrittene Entwicklung zu einer gleichberechtigten Gesellschaft nicht in Abrede gestellt werden. Gerade das umfassende Kinderbetreuungssystem, aber auch die gezielte Hinführung von Mädchen an Technik sowie die Möglichkeit, Familie und Beruf zu kombinieren, sind an sich gesehen genau die Maßnahmen, die von westdeutschen Frauenbeauftragten angemahnt werden, auch wenn über die Finanzierung solcher Maßnahmen noch diskutiert werden muß. Allerdings ist Förderung im Sinne der Gleichberechtigung nur gewinnbringend, wenn sie sich an beide Elternteile richtet und so konzipiert ist, daß sie zur Änderung tradierter Rollenstereotype beiträgt.

Nur wenn Kinder berufstätige Mütter vorbildhaft erleben und sich Eltern die anfallenden Haushalts- und Familienaufgaben teilen, können sich Sozialisationsmuster ändern und eine gleichberechtigte Gesellschaft entstehen. Durch die einseitige Ausrichtung der Familienförderung auf Frauen wurde die tradierte Rollenteilung in der DDR im Grunde genommen nicht in Frage gestellt, sondern Frauen durch Externalisierung der Kinderbetreuung die Möglichkeit gegeben, neben ihren Familienpflichten auch noch erwerbstätig zu sein. Diese konservative Grundhaltung führte vom Kindergarten über die Schule und Ausbildung bis zum Arbeitsleben immer wieder zu Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen und teilweise zu diskriminierenden Strukturen. Insbesondere auf dem Arbeitsmarkt führte die statistische Diskriminierung dazu, daß Frauen auf überwiegend auf segmentierten Arbeitsmärkten und vornehmlich in unteren Hierarchiestufen zu finden waren. Verschärft wurden diese Widersprüche zwischen Realität und Wunschdenken durch die politische Propaganda, die stets behauptete, die Gleichstellung der Frau sei in der DDR verwirklicht, und die damit die Indivi-

duen mit ihren Problemen allein ließ. Folglich wurden die Mechanismen der statistischen Diskriminierung sowie die Folgen der „Muttipolitik“ häufig nicht als Probleme erkannt diskutiert. Die Doppelbelastung und Schlechterstellung berufstätiger Frauen wurde zum Normalfall.

Trotz der aufgezeigten Inkonsistenzen der Frauenpolitik blieb sie nicht ohne verändernde Wirkung auf das Selbstbild der Frauen in der DDR. Selbst wenn man in der DDR diskriminierende Strukturen in Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt nachweisen kann, so sind doch Berufstätigkeit, ökonomische Unabhängigkeit und die Entscheidungsautonomie über die eigene Familienplanung zum festen Bestandteil weiblicher Lebensrealität geworden und werden von den Frauen in den neuen Bundesländern vehement eingefordert. Um so wichtiger ist es, auf der Basis einer kritischen Analyse der DDR-Vergangenheit zu prüfen, welche strukturellen Elemente unter marktwirtschaftlichen Bedingungen die Gleichberechtigung der Geschlechter voranbringen könnte.

Im folgenden Kapitel soll nun untersucht werden, ob sich das aus der Literatur abgeleitete Selbstbild der Frauen in den neuen Bundesländern auch empirisch nachweisen läßt. Dazu wird eine ausgewählte Zielgruppe von jungen Diplomkauffrauen im Übergang von Studium zu Beruf nach ihrer Sozialisationsgeschichte sowie den privaten und beruflichen Zukunftsplänen befragt. Sollten sich auch empirisch die hohe Berufsorientierung sowie der Wunsch nach einer möglichst kontinuierlichen Berufstätigkeit trotz Familie bestätigen, hat dies Folgen für eine bedarfsgerechte Familienförderung. Im Gegensatz zu den heute in den alten Ländern praktizierten Förderprogrammen kann nicht mehr die Ausweitung von Freistellungsmöglichkeiten in der Familienphase im Zentrum des Interesses stehen. Förderprogramme müssen sich vielmehr mit der strukturellen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit auseinandersetzen, um ein Sowohl-als-auch von Erwerbs- und Familienarbeit für Väter und Mütter zu ermöglichen.

D. Empirische Untersuchung der Sozialisationsgeschichte und Zukunftsvorstellungen Jenenser Studentinnen

Nach einer kurzen Vorstellung von Vorgehen und Methodenwahl werden in diesem Kapitel die Ergebnisse einer empirischen Studie präsentiert und interpretiert. Für eilige Leserinnen und Leser findet sich eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse im Punkt D.IV. Dabei steht zunächst die Bewertung des Ökonomie- und BWL-Studiums durch die Befragten im Zentrum des Interesses. Daran anschließend werden die beruflichen und privaten Zukunftspläne vorgestellt. Erst nach der Ergebnisdarstellung dieser explorativen Studie ist der Blick ausreichend für die Zielgruppe geschärft, um Bezüge zu den vorausgegangenen Kapiteln herstellen zu können. Dies erfolgt im abschließenden Teil des Kapitels: Hier werden die wichtigsten Resultate der empirischen Untersuchung noch einmal zusammengefaßt und in Beziehung zu den theorie- bzw. literaturgestützten Kapiteln B und C gesetzt. Ferner werden erste Ansatzpunkte für die in Kapitel D geplanten Vorschläge zur Familienförderung in Thüringen aufgezeigt.

I. Vorstellung von Vorgehen und Methodenwahl: Methodologische und forschungspraktische Überlegungen

Im folgenden wird zunächst eine kurze Einführung in die methodologischen Grundlagen gegeben, die dieser empirischen Studie zugrunde liegen. Dabei sollen nur die zum Verständnis der gewählten Vorgehensweise und Methoden notwendigen Informationen dargelegt werden, nicht aber die Grundsatzdebatte der empirischen Sozialforschung über die Adäquanz qualitativer und quantitativer Vorgehensweisen im allgemeinen geführt werden.¹⁸⁵ Anschließend werden Aufbau und Ablauf der Empirie vorgestellt und begründet, um den roten Faden der Untersuchung sowie der sich anschließenden Ergebnisdarstellung und -diskussion transparent zu machen.

1. Methodologische Vorbemerkungen

Bevor über spezifische Vorgehensweisen der empirischen Untersuchung entschieden werden kann, ist es wichtig, sich zunächst über die *Forschungsfragestellung* und das *Untersuchungsziel* Klarheit zu verschaffen. Beides beeinflusst die Methodenauswahl, da eine Kompatibilität zwischen Ziel und Methode bestehen sollte.

Im Rahmen dieser Untersuchung sollen als *Forschungsfragestellung* primär die privaten und beruflichen Zukunftsvorstellungen von angehenden Diplomkauffrauen vor und nach der Wende untersucht werden. Da diese Vorstellungen nicht unerheblich von den Studienerfahrungen und den sich daraus ableitenden Berufschancen beeinflusst werden, wird auch der Studienhintergrund der Befragten vor und nach der Wende beleuchtet.

¹⁸⁵ Vgl. zur Diskussion um das qualitative und quantitative Paradigma bspw. Lamnek 1993; Kleining 1995; Atteslander 1991.

Im Zentrum des Interesses stehen also Weltansichten und Befindlichkeiten der Befragten, die sich in den beruflichen und privaten Zukunftsvorstellungen manifestieren. Diese vagen Konstrukte sowie das nur spärlich vorhandene Primärdatenmaterial über Studierende vor und nach der Wende tragen dazu bei, daß das breite Forschungsfeld eine geringe Strukturierung aufweist. Zudem liefern die existierenden Quellen der DDR-Literatur häufig im Sinne des Marxismus-Leninismus verzerrte Informationen, und die gemeinsamen Wurzeln beider deutscher Staaten bergen die Gefahr, zu vorschnell Gemeinsamkeiten in Handeln und Denken zwischen Ost und West zu konstatieren und den unterschiedlichen Sozialisationskontext zu vernachlässigen. Damit kann das *Untersuchungsziel* dieser Studie nur explorativ ausgerichtet sein, nicht aber hypothesenprüfend. Es stehen also Erforschung, Beschreibung und Diagnose des Untersuchungsgegenstandes im Mittelpunkt des Forschungsinteresses, nicht aber die Ursachenforschung und Theorienprüfung.¹⁸⁶

In einem nächsten Schritt muß nun geklärt werden, mit welchen Methoden und Theorien das Untersuchungsziel erreicht werden kann. Auch eine theoretisch offene Herangehensweise bedeutet nicht den Verzicht auf theoriegeleitetes Herangehen. Jedoch dürfen die verwendeten Theorien dem empirischen Material nicht übergestülpt werden. Die Erhebung muß systematisch und nachvollziehbar gestaltet werden, um bei der Interpretation des Datenmaterials Intersubjektivität zu erreichen.

Im vorliegenden Falle bieten sich aufgrund der geringen Struktur des Forschungsfeldes und des daraus resultierenden Untersuchungsziels vorwiegend qualitative Instrumente als adäquate Lösung an. Folgende Überlegungen sind dafür maßgebend: Grundsätzlich existieren in der empirischen Sozialforschung zwei Hauptströmungen, das quantitative und das qualitative Paradigma. Ersteres entwickelte sich in der Tradition des Empirismus und kritischen Rationalismus und verfolgt das Ziel, ex ante gebildete Hypothesen mittels statistischer Verfahren zu falsifizieren und auf dieser Basis zu genaueren Hypothesen oder Theorien zu gelangen.¹⁸⁷ Im Zentrum des Interesses steht dabei die Suche nach objektiven wissenschaftlichen Aussagen, die meist mittels statistischer Analysemethoden generiert werden sollen. Um replizierbare Ergebnisse zu erhalten und eine Generalisierung des Untersuchungsgegenstandes vornehmen zu können, erfolgt die Datenerhebung vornehmlich mit standardisierten Instrumenten, wie dem standardisierten Fragebogen. Das quantitative Paradigma geht davon aus, daß sich naturwissenschaftliche wie auch geisteswissenschaftliche Sachverhalte als ein kausales Beziehungssystem darstellen lassen. Der Forscher beschränkt sich dabei auf die Rolle des unabhängigen Beobachters, dessen Aufgabe in der Aufdeckung und Abbildung der implizit im Erkenntnisobjekt vorhandenen Regelmäßigkeiten besteht.

Das qualitative Paradigma stellt demgegenüber das Verstehen sozialer Wirklichkeit aus der Teilnehmerperspektive in den Mittelpunkt. Es steht in der Tradition der Hermeneutik und Phänomenologie. Die soziale Wirklichkeit wird als symbolisch strukturiertes gesellschaftli-

¹⁸⁶ Vgl. zu den möglichen Zielen sozialwissenschaftlicher Untersuchungen Diekmann 1995, S. 30ff.

¹⁸⁷ Vgl. zum quantitativen Paradigma bspw. Schnell/Hill/Esser 1995, S. 5ff.; Atteslander 1991, S. 20f.; Lamnek 1993, S. 258ff.; Konegen/Sondergeld 1985, S. 66f.

ches Konstrukt interpretiert.¹⁸⁸ Der Forschende ist nicht mehr objektiver Beobachter, sondern Teilnehmer an der Interaktion. Er versucht, Deutungs- und Handlungsmuster der Akteure als Konstruktionsprinzipien der Wirklichkeit aufzudecken. Dabei steht das Verstehen und nicht das Erklären der Wirklichkeit im Zentrum des Forschungsinteresses. Dementsprechend stehen bei der Methodenwahl wenig strukturierte Instrumente wie Gespräche, Interviews oder Gruppendiskussionen im Vordergrund. Die Generalisierung der Ergebnisse erfolgt vorwiegend über Typisierungen.

In der Forschungspraxis verwischen sich allerdings die Gegensätzlichkeiten der beiden skizzierten Paradigmen. Im Sinne eines forschungsökonomischen Kompromisses kommen bei der folgenden empirischen Untersuchung Aspekte aus beiden Paradigmen zum Tragen. Ziel dieser Studie ist es, sowohl die Studienerfahrungen als auch private und berufliche Zukunftspläne einer Gruppe von Studierenden zu erforschen. Aufgrund der Vielschichtigkeit und Breite des Untersuchungsfeldes bietet sich prinzipiell ein exploratives Vorgehen sowie der Einsatz von qualitativ ausgerichteten Instrumenten, wie Interviews an. Andererseits sollen trotz limitierter Ressourcen möglichst viele Studierende untersucht werden, um eine gewisse Verallgemeinerung der Ergebnisse zu erzielen. Dieser Anspruch macht es notwendig, auch auf einen Fragebogen, also ein quantitativ ausgerichtetes Instrument zurückzugreifen, da dieser mit Hilfe des Computers schneller und einfacher auszuwerten ist. Allerdings werden die mit dem teilstandardisierten Fragebogen erhobenen Daten nur mit Methoden der deskriptiven Statistik ausgewertet und keinen tiefergehenden Analysen unterzogen. Sie erfüllen lediglich die Funktion, das Forschungsfeld so breit wie möglich auszuleuchten und möglichst viele Facetten des Meinungsbildes der Befragten zu erfassen, nicht aber Hypothesen zu generieren und zu testen.

Um dem explorativen Charakter der Studie trotz der Verwendung eines Fragebogens so weit als möglich gerecht zu werden, kommen im zweiten Teil der Untersuchung problemzentrierte Interviews zur Anwendung. Mit ihrer Hilfe werden einzelne Fragestellungen vertieft und das durch den Fragebogen gewonnene grobe Meinungsbild ergänzt und verfeinert. Im Rahmen dieser Interviewserie steht das Verstehen der durch die Akteure geprägten Wirklichkeit aus der Teilnehmerperspektive im Mittelpunkt, nicht aber wie im Fragebogen die Generierung von Basisinformationen über das Untersuchungsfeld. Durch die Kombination verschiedener Aspekte aus beiden Paradigmen wird angestrebt, trotz forschungsökonomischer Limitationen einen möglichst tiefen Einblick in die Sichtweisen der Befragten zu erlangen, um daraus Vorschläge zur Familienförderung in Thüringen ableiten zu können, die den Betroffenen gerecht werden.

2. Schritte der Untersuchung und Methodenwahl

Die empirische Untersuchung selbst gliedert sich in drei Teilschritte: Zunächst wird eine qualitativ ausgerichtete *Voruntersuchung* in Form einer kleinen Interviewserie durchgeführt. Ziel

¹⁸⁸ Vgl. zum qualitativen Paradigma bspw. Lamnek 1993, S. 258ff.; von Kardorff 1991, S. 3ff.; Hopf 1993, S. 13ff.; Garz/Kraimer 1991, S. 1ff.; Meinefeld 1995, S. 31ff.; Mayring 1990, S. 9ff.; Kleining 1995, S. 13ff.; Bohnsack 1991, S. 11ff.

dieser Pilotstudie ist es, in einem Feedbackprozeß Fragestellungen, die auf Basis der Literatur sowie Plausibilitätsüberlegungen entwickelt worden waren, auf ihre Tauglichkeit für einen geplanten Fragebogen zu untersuchen. Daran anschließend wird das Forschungsfeld durch eine *Vollerhebung* zweier ausgewählter Studentengruppen¹⁸⁹ mittels eines *teilstandardisierten Fragebogens* ausgeleuchtet. Dieses Instrument ermöglicht durch die Vielzahl der potentiellen Fragestellungen sowohl eine breite Herangehensweise als auch - unter geeigneten Bedingungen - eine gewisse Verallgemeinerbarkeit der gewonnenen Aussagen. Die Ergebnisse des Fragebogens werden dann in einem dritten Schritt durch eine Serie von *problemzentrierten Interviews* mit ausgewählten Studierenden präzisiert und vertieft. Im folgenden werden die hier kurz skizzierten drei Teilschritte der Untersuchung im einzelnen erläutert und begründet.

a) Die Voruntersuchung

Zur Vorbereitung des Fragebogens wurde im Sommersemester 1992 eine kleine Pilotstudie durchgeführt, in deren Rahmen einige Studierende mittels eines problemzentrierten *Leitfadens* interviewt wurden. Befragt wurden 5 Studentinnen und 3 Studenten des damaligen 6. Fachsemesters BWL¹⁹⁰ sowie 2 Studentinnen und 1 Student des damaligen 3. Fachsemesters BWL. Die Auswahl der Befragten erfolgte nach dem Zufallsprinzip. Das Ziel dieser Voruntersuchung bestand darin, mögliche interessierende Fragenkomplexe der angestrebten Situationsanalyse zu finden. Die Konstruktion des Leitfadens basierte auf Plausibilitätsüberlegungen, die aus der Literatur abgeleitet wurden. Neben biographischen Angaben wurde der Studienverlauf der Befragten rekonstruiert sowie - soweit aufgrund des geringen Erfahrungshorizontes der Befragten möglich - ein Vergleich zwischen dem Studium vor und nach der Wende vorgenommen. Den Abschluß bildeten Fragen zur beruflichen und privaten Lebensplanung.¹⁹¹

Die Interviews wurden mittels Gedächtnisprotokoll aufgezeichnet und brachten folgende Ergebnisse: Keiner der Befragten aus dem 6. Fachsemester hat sein Ingenieurökonomiestudium in Jena aus Neigung und Interesse begonnen, sondern aufgrund von Umlenkung¹⁹² oder als sinnvolle Ergänzung einer technisch ausgerichteten Berufsausbildung. Alle Befragten charakterisieren Ingenieurökonomie als typisches Frauenstudium, können aber nicht abschließend erklären, warum dies so war. Angeführt werden aber bspw. die mangelnde Attraktivität des

¹⁸⁹ Die Auswahl der Befragten wird in Kapitel D.II.1.a), S. 75, ausführlich erläutert und begründet.

¹⁹⁰ Diese Studierenden hatten im September 1988 oder 1989 zunächst ein Ingenieurökonomiestudium begonnen und mußten dann im Zuge der Wiedervereinigung zum Sommersemester 1991 zum BWL-Studium überwechseln. Der Studiengang Ingenieurökonomie wurde mit den letzten Examensprüfungen im Juni 1991 eingestellt. Alle Studierenden, die nach September 1987 ihr Studium begonnen hatten, mußten zur BWL oder VWL überwechseln.

¹⁹¹ Ein Überblick über die Fragen der Voruntersuchung gibt der im Anhang abgedruckte Interviewleitfaden, vgl. Anhang 1, S. 177.

¹⁹² In der DDR wurden Studienplätze in einem zentral gelenkten staatlichen Bewerbungsverfahren vergeben: Abiturientinnen und Abiturienten, die ihren Wunschstudienplatz nicht zugeteilt bekamen, hatten in einem sogenannten Umlenkungsgespräch die Möglichkeit, einen der noch freien Studienplätze in einem anderen Fach zu wählen. Die Mehrheit der Studienanfängerinnen und -anfänger paßte sich diesen Vorschlägen an, um überhaupt ein Hochschulstudium aufnehmen zu können.

Studienganges, die sich in geringer Praxisrelevanz und niedriger Bezahlung ausdrücke sowie die spezifische Neigung von Frauen für Büroberufe.

Im Vergleich dazu wird das heute ausgeübte BWL-Studium als anspruchsvoller und aufgrund des vielfältigen Stoffangebots sowie des Zwangs zur eigenen Meinungsbildung als schwieriger empfunden. Dabei wird die neu gewonnene Entscheidungsfreiheit durchaus positiv gesehen. Durchgängig negativ insbesondere in sozialer Hinsicht wird der Wegfall der in der DDR üblichen Seminargruppen¹⁹³ bewertet.

Alle befragten Frauen möchten Kinder und planen, Berufstätigkeit und Familie zu verbinden. Dabei streben sie bis auf eine Befragte wegen der zu erwartenden Doppelbelastung keine Karriere¹⁹⁴ an. Auch die befragten Männer wünschen sich Kinder und eine berufstätige Partnerin auch nach der Familiengründung. Sie selber wollen allerdings wegen ihrer Familie keine beruflichen Abstriche machen. Insgesamt bewerten alle Befragten die Bundesrepublik als tendenziell familienfeindliches Land, das es den Frauen schwerer als in der DDR mache, Berufstätigkeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Allerdings schätzt die Mehrheit der Befragten ihre beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten nach der Wende trotz der schwierigen Arbeitsmarktlage besser als unter DDR-Bedingungen ein.

Die Befragten aus dem 3. Semester studieren alle mit Interesse BWL und fühlen sich trotz der auch von ihnen angeführten hohen Anforderungen in dem von ihnen gewählten Studiengang wohl. Ihre Berufsaussichten sehen sie als überwiegend positiv an, obgleich sie sich über ihre beruflichen und privaten Ziele noch keine allzu konkreten Gedanken gemacht haben. Gleichberechtigung und Familie sind auch für sie wichtige Bestandteile ihrer Zukunftspläne. Aufgrund der gestiegenen Entscheidungsfreiheit nach der Wende sehen sie auch die Möglichkeit, Beruf und Familie für sich befriedigend zu verbinden.

Auch wenn diese Voruntersuchung aufgrund der geringen Anzahl der Befragten keinerlei Repräsentativität für sich beanspruchen kann, gibt sie doch wichtige Impulse zur Gestaltung des Fragebogens. Da alle in der Voruntersuchung thematisierten Fragestellungen verwertbare Ergebnisse brachten, wurden sie als inhaltliche Basis für den Fragebogen verwendet. Zudem wurde in der Voruntersuchung die Annahme bestärkt, daß Vorwendeanfängerinnen und -anfänger sich in ihren Ansichten von Nachwendeanfängerinnen und -anfängern unterscheiden und es somit sinnvoll ist, beide Gruppen zu befragen.

¹⁹³ Studierende in der DDR wurden zu Beginn des Studiums in Seminargruppen eingeteilt. Diese Gruppen umfaßten je nach Stärke des Studienjahres rund 15 bis 25 Studierende und bestanden während des ganzen Studiums. Sie zielten darauf ab, das Lernen und Arbeiten im Kollektiv zu fördern. Seminargruppen wurden von der FDJ organisatorisch betreut und hatten über ihre selbstgewählte Leitung Mitspracherecht in den Sektionen. De facto waren Seminargruppen auch ein Kontrollorgan, da über die Studienleistungen und gesellschaftlichen Aktivitäten der Gruppenmitglieder an die jeweiligen FDJ-Sekretäre berichtet wurde. Vgl. dazu auch Institut für Hochschulbildung 1980, S. 118f.

¹⁹⁴ Der Karrierebegriff wird in dieser Arbeit im klassischen Sinne verstanden, also als kontinuierliche hierarchische Aufwärtsentwicklung des Berufsverlaufs. „Karriere“ wird in diesem Sinne als Gegensatz zur „Berufstätigkeit“ gesehen, einer Tätigkeit auf unterer bis mittlerer Ebene ohne besonderen Status oder größere zeitliche Belastung.

b) Der teilstandardisierte Fragebogen

Im Sommersemester 1993 wurde eine Vollerhebung des damaligen 4. und 8. Fachsemesters des Studienganges Betriebswirtschaftslehre an der Friedrich-Schiller-Universität Jena durchgeführt.

Die Auswahl der Befragten sowie die technischen Daten der Untersuchung, wie Rücklaufquoten u. ä., werden in Punkt II.1.a) dieses Kapitels ausführlich vorgestellt und begründet, da diese mit der Darstellung und Diskussion der Untersuchungsergebnisse eine inhaltliche Einheit bilden. An dieser Stelle soll (im Sinne einer prozessualen Betrachtung des Forschungsablaufs) zunächst nur erläutert werden, nach welchen inhaltlichen und formalen Konstruktionskriterien der Fragebogen entwickelt wurde und wie seine Auswertung erfolgte.

• Die Konstruktion des Fragebogens

In den Fragebogen gingen ein:

1. Ergebnisse der Voruntersuchung
2. literaturgestützte Plausibilitätsüberlegungen
3. Fragestellungen einer von der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS)¹⁹⁵ zum Studienwahlverhalten deutscher Studienanfänger durchgeführten Studie

Der HIS-Fragebogen ist von hoher Relevanz für die hier durchgeführte Untersuchung, da HIS seit 1983 jährlich Studienanfängerbefragungen in den alten Bundesländern durchführt und somit über umfangreiche Erfahrungen verfügt. Seit 1990 wurden auch die Studienanfänger in den neuen Bundesländern in die Untersuchung miteinbezogen, wodurch die Ergebnisse als repräsentativ für ganz Deutschland einzuschätzen sind.¹⁹⁶

Zudem wurden im Zuge der Wiedervereinigung die im ehemaligen Zentralinstitut für Jugendforschung der DDR mit Studentenforschung betrauten Mitarbeiter von HIS übernommen. Damit war es möglich, das in der DDR-Studentenforschung gesammelte Know-how in die Befragung einzubringen und an bereits vorhandene Längsschnittuntersuchungen der Studentenforschung in der DDR anzuknüpfen. Die Integration west- und ostdeutscher Studentenforschung bei der Konstruktion des HIS-Fragebogens sowie die vielfältige Praxiserfahrung der HIS-Forscher machen den von ihnen entwickelten Fragebogen zu einem wichtigen Orientierungspunkt auch für diese Untersuchung. Zusätzlich eröffnet die Einbeziehung dieses

¹⁹⁵ Die HIS GmbH beschäftigt sich professionell mit der Studenten- und Hochschulforschung und liefert zu verschiedenen Themen ergänzende Daten zur Hochschulstatistik. Vielfach arbeitet sie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.

¹⁹⁶ HIS befragte im Rahmen eines vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft geförderten Projekts im Wintersemester 1991/92 eine repräsentative Stichprobe von Studienanfängerinnen und Studienanfängern in den alten und neuen Bundesländern zu ihrem Studienwahlverhalten. Die erhobenen qualitativen Daten dienen dazu, die quantitativen Daten der Hochschulstatistik zu ergänzen. Abgefragt wurden Motive und Bedingungen der Studiengang- und Hochschulwahl, Einstellungen zum Studium sowie berufliche Erwartungen und Ziele. Ferner der Werdegang bis Studienbeginn, der Prozeß der Studienentscheidung, die Übereinstimmung von Studienwunsch und Studienwahl sowie der geplante Studienverlauf. Vgl. Lewin/Bathke/Heublein/ Sommer 1992, S. 1.

Fragebogens die Möglichkeit, Vergleiche zwischen der Jenenser und der gesamtdeutschen Untersuchung ziehen zu können. Diese können Aufschluß darüber geben, ob und inwieweit die Jenenser Studierenden Besonderheiten gegenüber ihren westdeutschen Kommilitoninnen und Kommilitonen aufweisen.¹⁹⁷

Auf Basis dieser Materialien wurden zwei Fragebögen¹⁹⁸, einer für das 4. und einer für das 8. Semester, entwickelt. Dem Aufbau nach sind beide Fragebögen gleich. Der Fragebogen für das 8. Semester ist lediglich um Fragen erweitert, die vergleichend die Studiensituation und Zukunftspläne vor und nach der Wende betreffen. Thematisch untergliedern sich die Bögen in sieben Blöcke mit Fragen

- zur Demographie der Studierenden,
- zu ihrem familiären Hintergrund,
- zur Studienwahl,
- zu der Einschätzung und Bewertung ihres Studiums in der DDR und heute,
- zu privaten Lebensvorstellungen
- zu beruflichen Zukunftsplänen
- sowie zur Situation in der DDR allgemein.

Der Fragebogen selbst ist chronologisch aufgebaut, um für die Befragten eine deutlichere Abgrenzung der Vor- und Nachwende einschätzungen zu schaffen.

Formal werden zwei Fragetypen verwendet: Zum einen die geschlossene Frage mit vorgegebenen Antwortkategorien zum Ankreuzen (meist ergänzt um die Option, eigene freie Äußerungen hinzuzufügen). Zum anderen skalierte Fragen, die eine Bewertung verschiedener Statements zu einer Frage vorsehen. Die beiden Endpunkte der Skala sind jeweils verbal dichotomisiert, und zwar in Form der jeweils zur Formulierung der Frage passenden Ausprägung „trifft voll zu“ - „trifft überhaupt nicht zu“, „stark beeinflusst“ - „überhaupt nicht beeinflusst“, „sehr negativ“ - „sehr positiv“, etc.

Die Skala selbst suggeriert ein Kontinuum mit 6 Anker. Die gerade Anzahl der Bewertungsstufen soll die Tendenz zur Mitte bei der Beantwortung eindämmen. Da sie optisch keinen Anker für die mittlere Bewertung anbietet, werden die Befragten zu einer dezidierten Meinungsäußerung motiviert. Die häufig auftretende Unentschlossenheit bei der Beantwortung eines Fragebogens, die sich dann in der Tendenz zu einer mittleren Bewertung äußert, wird auf diese Weise vermieden. Allerdings wurden Antwortkreuze, die bewußt zwischen zwei Stufen gesetzt wurden auch als Zwischenwert bei der Auswertung berücksichtigt, um das Meinungsbild der Befragten nicht zu verzerren.

Mit Hilfe des Fragebogens soll Vorwissen aus der qualitativen Vorstudie systematisiert und eine Informationsbasis geschaffen werden, die dann in den Interviews vertieft werden kann. Deshalb decken die angebotenen Statements bei den Bewertungsfragen ein möglichst breites

¹⁹⁷ Vgl. Kapitel D.II., S. 75ff.

¹⁹⁸ Eine Kopie des Fragebogens findet sich in Anhang 2, S. 178ff.

Meinungsspektrum ab und fokussieren inhaltlich nicht vorab bestimmte Annahmen, die durch den Fragebogen empirisch bestätigt werden sollen. Zusätzlich wird bei allen Fragen, die dies von der Fragestellung her zulassen, eine Möglichkeit für eigene Kommentare gegeben.

- Auswertung des Fragebogens

Die Fragebögen wurden unter Anwendung der Statistik-Standardsoftware SPSS for Windows¹⁹⁹ ausgewertet. Allerdings kamen in Abstimmung mit dem Untersuchungsziel nur Methoden der deskriptiven Statistik, wie Häufigkeitsauswertungen und Mittelwerte, zur Anwendung. Weiterführende statistische Auswertungen waren sowohl vom Niveau der Daten her nicht möglich als auch vor dem Hintergrund der Zielstellung nicht erwünscht. Mit Hilfe dieser Auswertungen wurde ein deskriptives Meinungsbild angefertigt, das dann auf Basis der Literatur kommentiert und interpretiert wurde.

Allerdings stellte sich bei einer ersten Sichtung der Häufigkeitsergebnisse heraus, daß sich die Antworten der männlichen Studenten des 4. Semesters nicht signifikant von denen der Studentinnen des 4. Semesters unterschieden. Diese Tatsache führte zu der Entscheidung, sich bei der weiteren Auswertung auf das Datenmaterial der Studentinnen zu beschränken. Bei den 8. Semestern war überdies die Anzahl der männlichen Befragten so gering²⁰⁰, daß diese Daten nicht sinnvoll in die Analyse und Interpretation mit einbezogen werden konnten. Aus diesen Gründen schien es vertretbar, nur die Fragebögen der Studentinnen beider Gruppen auszuwerten. Somit reduziert sich der ausgewertete Datenbestand auf eine Vollerhebung der weiblichen Studierenden des im Sommersemester 1993 immatrikulierten 4. und 8. Fachsemesters.

Der besseren Übersichtlichkeit wegen wurden zudem bei der Darstellung und Interpretation der Daten, die sich in Punkt II. und III. dieses Kapitels anschließen, einige Vereinfachungen vorgenommen: So wurde, um die Datenfülle übersichtlich präsentieren zu können, bei den „Meinungsfragen“ im Fragebogen das mögliche Antwortspektrum von sechs Skalierungsstufen auf drei Antwortkategorien komprimiert.²⁰¹ Dabei bilden die Werte „1 bis 2,6“, „2,7 bis 4,3“ sowie „4,4 bis 6“ jeweils eine Kategorie. Die Grenzen wurden dabei so gesetzt, daß gleich große Intervalle der Zustimmung, Ablehnung und Indifferenz entstehen. Da nur selten Zwischenwerte (z. B. 3,5) angekreuzt wurden, liegt effektiv eine Zusammenfassung der Werte 1 und 2, 3 und 4 bzw. 5 und 6 vor. Um die Aussagefähigkeit der Mittelwertbetrachtung zu erhöhen, wurden bei den entsprechenden Fragen jeweils die Standardabweichung mit aufgeführt. Dieses Streumaß gibt Auskunft über die Antwortverteilung und damit Hinweise, ob bei einer Frage ein einheitliches oder uneinheitliches Meinungsbild vorherrscht.²⁰²

¹⁹⁹ SPSS for Windows (Version 6.0.1 vom 02.05.94) ist ein Produkt der SPSS Inc., Chicago/Illinois. Es wurde in der Universität Jena als lizenziertes Produkt über Netzwerk verwendet.

²⁰⁰ Im SS 1993 waren 17 Männer und 91 Frauen immatrikuliert, von denen 4 Männer und 69 Frauen den Fragebogen ausfüllten.

²⁰¹ Bei Abbildungen, die Mittelwerte enthalten, wird dabei (natürlich) auf die nicht kategorisierten Rohdaten zurückgegriffen.

²⁰² Vgl. zu Mittelwert und Standardabweichung Borz 1993, S. 36ff.

Die angeführten Prozentzahlen beziehen sich jeweils auf die tatsächlichen Antworten, d. h. Fragebögen ohne Antwort wurden nicht berücksichtigt. Sind mehr als drei Fragebögen nicht in der Bewertung, wird dies explizit erwähnt, um eine Relativierung der aufgeführten Ergebnisse zu ermöglichen.

c) Das problemzentrierte Interview

Unter einem problemzentrierten Interview²⁰³ versteht man eine offene, halbstrukturierte Befragung. Das Interview läßt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, ist aber auf eine bestimmte Problemstellung zentriert. Diese Problemstellung wurde vom Interviewer vorab analysiert und in ihren wesentlichen Aspekten in einem Interviewleitfaden niedergelegt. Durch ihn wird der Gesprächsverlauf strukturiert. Ein solches Vorgehen bietet den Vorteil, daß zum einen durch das offene Gespräch dem Befragten die Möglichkeit gegeben wird, seine subjektive Perspektive darzulegen und selbst Zusammenhänge herzustellen. Zum anderen verhindert der Interviewleitfaden ein zu starkes Abschweifen von der Problemstellung.²⁰⁴

Nach Auswertung des Fragebogens wurde im Sommersemester 1994 bei ausgewählten Studierenden des befragten 8. Semesters, die zu diesem Zeitpunkt ihr Studium bereits abgeschlossen hatten, eine Serie solcher problemzentrierter Interviews durchgeführt. Da die Ergebnisse des Fragebogens nicht zu einer sinnvollen Typen- oder Clusterbildung führten, konnten keine inhaltlichen Kriterien für eine Auswahl der Interviewpartnerinnen entwickelt werden. Um dennoch eine breite Abdeckung des Meinungsspektrums zu gewährleisten, wurden 18 Studentinnen zufällig zur genaueren Befragung ausgewählt.

Die problemzentrierten Interviews schließen thematisch an den Fragebogen an, fokussieren jedoch stärker die beruflichen und privaten Zukunftsvorstellungen der Befragten. Diese Zukunftsvorstellungen bilden die Basis für die Entwicklung von Fördermaßnahmen und sind insofern ein wichtiges Erkenntnisziel dieser Arbeit. Allerdings brachte der Fragebogen keine ausreichend befriedigenden Erkenntnisse zu diesem Themenbereich. Dies hatte seinen Grund zum einen in der Form der Fragestellung. Durch die Standardisierung war es nicht möglich, individuelle Zielvorstellungen in ihrer ganzen Breite und Vielfalt zu erfassen. Zum anderen hatten die Befragten während des Studiums weniger konkrete Vorstellungen zu ihrer privaten und beruflichen Zukunft als in der Bewerbungssituation nach Abschluß aller Prüfungen. Das problemzentrierte Interview bot so eine gute Möglichkeit, durch vertiefende Fragen zusätzliche Informationen zum Fragebogen zu generieren.

Die Interviews wurden unter Zuhilfenahme eines Interviewleitfadens²⁰⁵ in Form eines lockeren Gesprächs geführt und dauerten jeweils zwischen 30 und 80 Minuten. Thematisch wurde darin eine Gesamtbeurteilung des Studiums vor und nach der Wende vorgenommen, über ver-

²⁰³ Der Begriff des problemzentrierten Interviews wurde von Witzel geprägt und wird hauptsächlich bei theorieleiteten Forschungsvorhaben mit spezifischeren Fragestellungen sowie bei größeren Stichproben verwandt. Vgl. Witzel 1982 und 1985.

²⁰⁴ Vgl. Mayring 1990, S. 46ff.

²⁰⁵ Eine Kopie des Interviewleitfadens findet sich im Anhang 4, S. 210f.

schiedene Aspekte des angestrebten Arbeitsplatzes gesprochen, Wiedereinstiegs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle beleuchtet. Neben der persönlichen Zukunft wurde auch die Rolle der Frau und ihre Gleichberechtigung in der heutigen Gesellschaft im Vergleich zur DDR vertiefend abgefragt. Mit Hilfe der Interviews gelang es, Fragen zu klären, die sich nach Auswertung der Fragebogenergebnisse ergaben, und das Meinungsbild der Befragten zu vervollständigen.

- Auswertung der Interviews

Das mitgeschnittene Interviewmaterial wurde zunächst transkribiert und dann in einem zweiten Schritt mit Hilfe der von Mayring entwickelten Inhaltsanalyse²⁰⁶ komprimiert und ausgewertet.

Diese aus der Kommunikationswissenschaft stammende Technik dient dazu, systematisch und methodisch kontrolliert empirisches Primärdatenmaterial schrittweise zu analysieren. Dies kann mit der Zielsetzung der *Zusammenfassung*, *Explication* oder *Strukturierung* geschehen. Die zusammenfassende Analyse versucht das Material durch Abstraktion so zu reduzieren, daß ein überschaubarer Corpus gebildet wird, der noch ein Abbild des Grundmaterials ist. Ziel der explikativen Analyse ist es, durch Hinzufügen von zusätzlichem Material einzelne Textteile besser erläutern zu können. Die strukturierende Analyse schließlich will bestimmte Aspekte unter vorher festgelegten Kriterien aus dem Material herausfiltern.²⁰⁷

In diesem Fall wurde auf die *zusammenfassende Inhaltsanalyse* zurückgegriffen, da sich das Auswertungsziel auf die inhaltliche Ebene des Materials beschränkt und darauf abzielt, die umfangreichen Transkripte auf ein überschaubares Maß zu reduzieren. Diese Reduktion geschah in drei Schritten: Durch eine Paraphrasierung wurden die Einzelaussagen in eine grammatikalische Kurzform überführt. Die so gewonnenen Aussagen wurden zunächst thematisch geordnet und dann in einem zweiten Schritt generalisiert. Daran anschließend erfolgte eine Reduktion der generalisierten Paraphrasen auf die Kernaussagen. Die so entstandenen Statements flossen unterstützend in die Argumentation der verschiedenen Themenschwerpunkte ein und sind im Anhang dokumentiert.²⁰⁸

Darstellung, Interpretation und Diskussion der erhobenen Daten werden im Verlauf dieses Kapitels nach thematischen Gesichtspunkten strukturiert, die sich an den unter 2.1. genannten Themenblöcken des Fragebogens orientieren. Diese Abweichung von der Reihenfolge der Fragen im Bogen hat den Vorteil, die verschiedenen Facetten von Ökonomie- und BWL-Studium sowie beruflichen und privaten Zukunftsplänen zusammenhängend abarbeiten zu können. Damit steigt die Verständlichkeit, und die Argumentationslinie bleibt transparent. In jedem Themenkomplex werden zunächst die Ergebnisse des Fragebogens kurz dargestellt und anschließend unter Zuhilfenahme der Interviewergebnisse und der Literaturkenntnis interpretiert und diskutiert.

²⁰⁶ Vgl. Mayring 1994.

²⁰⁷ Vgl. Mayring 1990, S. 85f.

²⁰⁸ Vgl. Mayring 1991, S. 211f.

II. Jenenser BWL-Studentinnen und ihr Studium

1. Auswahl und Beschreibung der Untersuchungsgesamtheit

In diesem Punkt soll zunächst begründet werden, warum es vor dem Hintergrund der Forschungsziele dieser Arbeit sinnvoll ist, angehende Diplomkauffrauen der Friedrich-Schiller-Universität Jena zu ihren Studienerfahrungen sowie beruflichen und privaten Zukunftsvorstellungen zu befragen. Daran anschließend wird nach einigen Hinweisen zur Struktur und Verarbeitung des empirischen Materials eine Kurzcharakteristik der Untersuchungsgesamtheit auf Basis der im Fragebogen erhobenen demographischen Strukturdaten der Befragten und ihrer Eltern gegeben. Aussagen zu Alter, Familienstand, Kinderanzahl, Wohnort, Studienbeginn und Geschwistern der Befragten sowie Schul- und Berufsabschluß der Eltern liefern dabei die notwendigen Informationen für ein Kurzportrait.

a) Die Auswahl der Befragten

Als Zielgruppe der Untersuchung wurden angehende Diplomkauffrauen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena ausgewählt. Diese jungen Frauen haben Kindheit, Jugend und teilweise auch Ausbildungs- sowie erste Studienerfahrungen in der DDR erlebt und werden ihren Eintritt in das Berufsleben unter den Bedingungen des wiedervereinigten Deutschlands gestalten. Damit sind sie potentielle Adressatinnen einer familienorientierten Unternehmenspolitik und insofern in ihren Zukunftsvorstellungen und Lebenseinstellungen relevant für die Konzeption familienfördernder Maßnahmen in Thüringen. Sicherlich wäre es ebenso interessant, auch Männer zu diesem Thema zu befragen. Bei dieser Untersuchung war dies jedoch - wie unter I.2.b) in diesem Kapitel bereits dargelegt - aus forschungspraktischen Überlegungen und wegen der Struktur des Datenmaterials nicht sinnvoll.

Es stellt sich nun die Frage, warum eine Untersuchungsgruppe gewählt wurde, die noch nicht im Erwerbsprozeß integriert ist und aufgrund ihrer fehlenden Berufserfahrung mit hoher Wahrscheinlichkeit nur vage Vorstellungen von ihren zukünftigen Bedürfnissen und Problemen hat. Diesem Manko stehen folgende Überlegungen entgegen: Bedingt durch den wirtschaftlichen Zusammenbruch der meisten Betriebe in Thüringen im Zuge der Wiedervereinigung ist die Neuschaffung von Arbeitsplätzen wichtiger als die Arbeitsgestaltung. Insbesondere die Gestaltung familienorientierter Arbeitsplätze wird in den Betrieben zur Zeit nicht diskutiert, da die Bewältigung des notwendigen Personalabbaus und des wirtschaftlichen Überlebens im Vordergrund stehen.

Die zunehmende Stabilisierung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in den neuen Bundesländern, verbunden mit einem überwiegend guten Qualifikationsniveau sowie der hohen Berufsmotivation von Frauen eröffnen mit Sicherheit nach und nach Chancen, auch die Frage einer familiengerechten Arbeitsplatzgestaltung in die Diskussion neuer Produktionsstandorte in den neuen Bundesländern einzubringen. Insofern ist es sinnvoll, sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt mit den Zukunftsvorstellungen der nachwachsenden Generation auseinanderzusetzen. Hier bilden angehende Diplomkauffrauen ein geeignetes Potential, da sie auf-

grund ihrer Studienfachwahl reale Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden, der ihnen Entwicklungsmöglichkeiten einräumt.

Neben ihrer Rolle als „High Potentials“ bilden die Wirtschaftswissenschaftlerinnen noch aus einem anderen Grund eine interessante Untersuchungsgruppe. Trotz ihrer akademischen Ausbildung, waren Frauen in der DDR kaum in Kaderpositionen zu finden. Diese Tatsache schien darauf hinzuweisen, daß die Gleichberechtigung der Geschlechter entgegen der offiziellen Verlautbarungen auch in der DDR nicht verwirklicht war und lenkte das Forschungsinteresse auf die Untersuchung dieser Fragestellung mit dem Ziel, Wissenslücken über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in der DDR zu schließen. Dieses Wissen ist notwendig, um bei der Neukonzeption von Arbeitsplätzen die Sicht der Betroffenen berücksichtigen zu können.

An dieser Stelle ließe sich argumentieren, Studierende seien die falsche Zielgruppe, um oben skizzierte Überlegungen empirisch zu erforschen. Da sie noch nicht im Erwerbsprozeß stehen, haben sie keine Erfahrungen in der Betriebspraxis gesammelt und können keine Aussagen zur Gleichberechtigung im Arbeitsleben machen. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, daß der für die Fragestellung wichtige Aspekt in der Selbstwahrnehmung der eigenen Chancen und Barrieren auf dem Arbeitsmarkt liegt. Unabhängig davon, wie sich die tatsächlichen Verhältnisse gestalteten, wird die Perzeption der eigenen Lebenssituation die Zukunftspläne beeinflussen. Von daher erscheint es sinnvoll, angehende Diplomkauffrauen im Hinblick auf die zukünftige Gestaltung von familiengerechten Arbeitsplätzen zu befragen.

Zudem vollzog sich nach der Wende ein signifikanter Strukturwandel im wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang: Die Zahl der Studentinnen stagnierte oder ging zurück, während die Anzahl der Studenten sprunghaft zunahm. Durch die Umstellung von der Plan- zur Marktwirtschaft gewann das Studium für männliche Bewerber verstärkt an Attraktivität. Dieses starke Nachrücken der Männer führte dazu, daß das Geschlechterverhältnis in diesem in der DDR frauendominierten Studiengang wieder ausgeglichener wurde. So sank zwar der Frauenanteil von 74,6% (1989) auf 41,9% (1991), aber nicht, weil Frauen davon Abstand nahmen, Wirtschaftswissenschaften zu studieren, sondern, weil der Männeranteil rapide stieg. So sank bei den Studienanfängerinnen im selben Zeitraum auch die Zahl derjenigen, die sich für ein BWL-Studium entschieden, lediglich von 19% (1989) auf 16% (1991).²⁰⁹ Hier stellt sich dennoch die Frage nach den Gründen für diesen (leichten) Rückgang: Hatte sich das Studium inhaltlich so verändert, daß es für Frauen an Attraktivität verlor? Waren Frauen durch die gesellschaftlichen Umbrüche so entmutigt, daß sie (sogar) davon Abstand nahmen, ein „karriereträchtiges“ Fach zu studieren? Auch das sind Fragen, deren Beantwortung zur Konzeption gleichberechtigter und familienorientierter Arbeitsstrukturen beitragen kann, und es somit rechtfertigen, Wirtschaftswissenschaftlerinnen zu befragen.

Abschließend stellt sich noch die Frage, warum gerade die Friedrich-Schiller-Universität in Jena für die empirische Untersuchung ausgewählt wurde. Zum einen war die dortige Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät am 06.12. 1991 die erste Fakultätsneugründung in den

²⁰⁹ Vgl. Lischka 1993, S. 304f.

neuen Bundesländern und konnte aufgrund der zügigen Besetzungspolitik der Lehrstühle bereits im Sommersemester 1992 einen relativ geordneten Lehrbetrieb vorweisen. Zum anderen ist die Autorin als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Organisationslehre, Prof. Dr. F.G. Becker, beschäftigt und hat somit an der Friedrich-Schiller-Universität gute Möglichkeiten zur empirischen Forschung. Insbesondere die Rücklaufquoten der schriftlichen Befragung und die Auskunftsbereitschaft der Studentinnen gestalteten sich durch das in der gemeinsamen Arbeit entwickelte Vertrauensverhältnis positiv.

Infolge dieser Überlegungen wurden im Sommersemester 1993, wie bereits in Punkt I.2.b) skizziert, die empirischen Arbeiten mit einer Vollerhebung des 8. und des 4. Fachsemesters begonnen, d.h. es wurden jeweils alle Studierenden befragt, die im Juni 1993 im 4. bzw. 8. Fachsemester Betriebswirtschaftslehre an der Friedrich-Schiller-Universität Jena immatrikuliert waren. Insgesamt wurden 274 Fragebögen ausgegeben, 107 an Studierende im 8. Fachsemester und 167 an Studierende des damaligen 4. Fachsemesters. Ausgewertet wurden - wie aus den folgenden Ausführungen ersichtlich - 45 Fragebögen der 4. Semester Studentinnen und 69 Fragebögen der 8. Semester Studentinnen.

Unter den Befragten des 8. Semesters waren 17 Männer und 91 Frauen. Das 4. Semester setzte sich aus 94 Männern und 73 Frauen zusammen²¹⁰. Von den Befragten im 4. Semester füllten 45 Frauen (61,6%) und 32 Männer (34%) den Fragebogen aus, bei den Studierenden des 8. Semesters nahmen 4 Männer (25%) und 69 Frauen (75,8%) an der Befragung teil. Insgesamt betrug die Rücklaufquote damit 150 Bögen (54,7%), davon 77 Bögen (47,9%) für das 4. Semester und 73 Bögen (69,2%) für das 8. Semester. Wie bereits unter D.I. ausgeführt, wurden die von den Männern ausgefüllten Fragebögen im folgenden nicht berücksichtigt, so daß die ausgewertete Grundgesamtheit 45 Fragebögen der Studentinnen des 4. Semesters und 69 Fragebögen der Studentinnen des 8. Semesters umfaßt.

Die Studierenden des 8. Fachsemesters waren zum damaligen Zeitpunkt die am weitesten fortgeschrittenen Studenten der Fakultät und hatten den durch die Wende ausgelösten Studienfachwechsel von der Ingenieurökonomie zur Betriebswirtschaftslehre bewältigt. Die Studierenden des 4. Fachsemesters hatten ihr Studium nach der Wende begonnen und sich bewußt für den Studiengang Betriebswirtschaftslehre entschieden. Der Auswahl dieser beiden Fachsemester liegt die Überlegung zugrunde, einerseits das examensnächste Fachsemester zu befragen, das sowohl den Systemwechsel verkraftet hat als auch in naher Zukunft ins Berufsleben eintreten wird und somit vermutlich schon konkrete Zukunftsvorstellungen bezüglich einer Berufstätigkeit entwickelt haben sollte. Andererseits sollte geprüft werden, ob sich die Studienerwartungen und Lebensvorstellungen Studierender, die sich bewußt für ein betriebswirtschaftliches Studium entschieden haben von denen unterscheiden, die durch die Wende zum Studienfachwechsel gezwungen wurden. Wäre dies der Fall, würde eine ganz anders motivierte Population der „Wendegeneration“ auf dem Arbeitsmarkt nachfolgen.

²¹⁰ Diese Zahl bezieht sich auf Angaben aus dem Prüfungsamt der FSU Jena über Immatrikulierte zum Erhebungszeitpunkt.

b) Angehende Diplomkauffrauen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena: Ein Kurzportrait

Die Studentinnen des 8. *Semesters* haben je zur Hälfte ihr Studium 1988 und 1989 begonnen und sind dann im Zuge der Studienumstellung durch die Rückstufung eines Studienjahres in einem Semester zusammengefaßt worden. Sie sind zwischen 22 und 25 Jahre alt, wobei die Altersgruppe der 23- bzw. 24-Jährigen den größten Anteil stellt, und überwiegend unverheiratet. Gut ein Drittel der Ledigen lebt allerdings in einer Partnerschaft. Rund 10% der Befragten haben bereits ein Kind. Rund die Hälfte lebt während des Semesters im Wohnheim, gefolgt von der eigenen Wohnung. Die Studierenden des 4. *Semesters* sind je zu einem Drittel 20, 21 und 22 Jahre alt, haben fast ausschließlich ihr Studium 1991 begonnen, sind ledig und kinderlos. Auch von ihnen lebt ca. ein Drittel in einer Partnerschaft. Etwa die Hälfte der 4. Semester lebt im Wohnheim und jeweils knapp ein Viertel bei den Eltern bzw. in der eigenen Wohnung. Bis auf eine Studentin des 8. Semesters leben alle Befragten seit ihrer Geburt in der DDR.²¹¹ Unter den Befragten sind also keine Studentinnen aus den alten Bundesländern. Insofern wird ausschließlich das Meinungsbild einer in der DDR sozialisierten Befragtengruppe erhoben.

Betrachtet man die Familien, aus denen die Studentinnen stammen, so ergibt sich folgendes Bild: Die *Väter* der Studentinnen des 8. *Semesters* haben tendenziell höhere Bildungsabschlüsse als deren Mütter. So hat etwa die Hälfte der Väter einen Hochschulabschluß, ca. 20% haben einen Fachschulabschluß und rund ein Drittel können einen Facharbeiterabschluß vorweisen. Von den *Müttern* haben knapp 20% einen Hochschulabschluß, rund ein Viertel einen Fachschulabschluß und die Hälfte einen Facharbeiterabschluß. Bei den Eltern der 4. *Semester* treten im Vergleich leichte Qualifikationsverschiebungen auf: Während die *Väter* in ihren Bildungsabschlüssen bis auf einen leicht sinkenden Anteil bei den Fachschulabschlüssen relativ konstant bleiben (ca. 50% Hochschul-, 15% Fachschul-, ein Drittel Facharbeiterabschluß), hat sich das Qualifikationsniveau der *Mütter* verbessert. Der Anteil der Mütter mit Hochschulabschluß steigt deutlich auf ein Drittel an, während ihr Anteil bei den Facharbeiterinnen sinkt. Der Anteil der Fachschulabschlüsse bleibt konstant.

Hier spiegelt sich das bereits bei der Literaturanalyse in Teil C festgestellte Bildungsverhalten von Frauen in der DDR wider: Tendenziell hat sich das Bildungsniveau der Frauen durch die verschiedenen Qualifizierungsinitiativen erhöht, wobei insbesondere der Fachschulausbildung eine wichtige Rolle zukommt. Inhaltlich ist davon auszugehen, daß sich auch damals die von Männern und Frauen gewählten Fachrichtungen an den Fachschulen unterschieden. 1989 betrug der Frauenanteil bei den technischen Studienrichtungen der Fachschulen 40,2%, während er in den medizinischen Fachrichtungen bei 95,6% und in der Pädagogik bei 87,7% lag.²¹² Abbildung D.II.1 stellt die berufsqualifizierenden Abschlüsse der Eltern noch einmal graphisch gegenüber.

²¹¹ Die hier erwähnte Studentin ist der Verfasserin persönlich bekannt und ist 1982 aus der ehemaligen Sowjetunion in die DDR übersiedelt.

²¹² Vgl. Göpfardt/Kulinski 1992, S. 49.

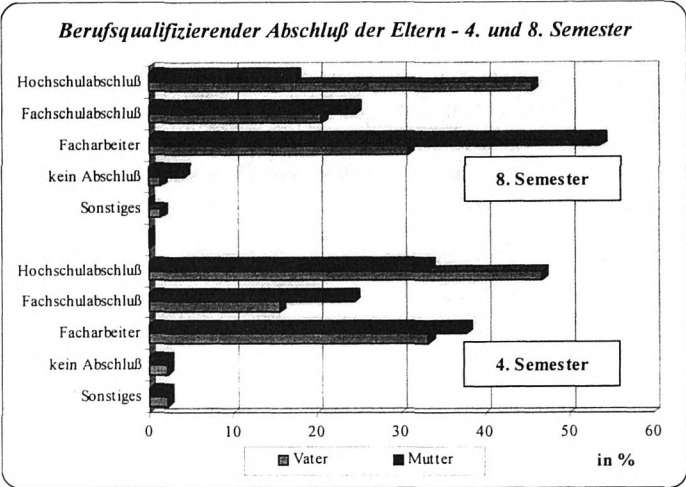


Abb. D.II.1: Berufsqualifizierender Abschluß der Eltern - 4. und 8. Semester (Frage 9)

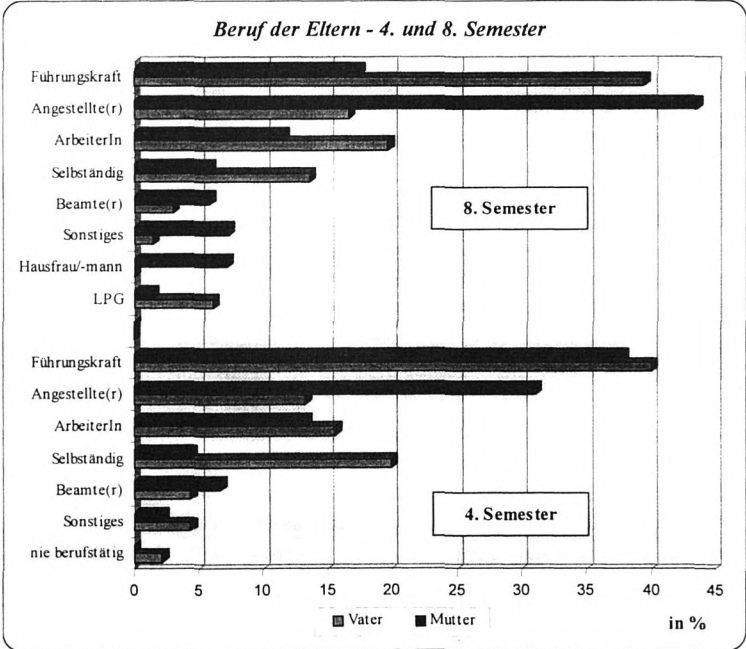


Abb. D.II.2: Beruf der Eltern - 4. und 8. Semester (Frage 10)

Betrachtet man das Berufsspektrum der Eltern, so ergibt sich folgendes Bild: Gut ein Drittel der *Väter* beider Befragtengruppen arbeitet als Angestellte mit Führungsverantwortung. Weitere dominante Berufe sind bei den Vätern der 8. Semester „Arbeiter“, „Angestellter ohne Führungsverantwortung“ und „Selbstständiger“. Bei den Vätern der 4. Semester verschiebt sich das Berufsspektrum zugunsten der Selbständigkeit, die mit 20% einen recht hohen Anteil erlangt. Der Anteil der Arbeiter und Angestellten ohne Führungsverantwortung geht dementsprechend zurück. Im Gegensatz zu den Vätern unterscheidet sich das Berufsspektrum der Mütter in beiden Befragtengruppen in bezug auf Führungsverantwortung: Während bei den Müttern der 8. Semester eine Angestelltentätigkeit ohne Führungsverantwortung dominiert, steigt bei den Müttern der 4. Semester der Anteil der Führungskräfte deutlich. Der am dritthäufigste genannte Beruf der Arbeiterin bleibt hingegen bei den Müttern beider Befragtengruppen nahezu konstant. Abbildung D.II.2 zeigt das elterliche Berufsspektrum im Überblick.

2. Die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der FSU Jena: Eine Bestandsaufnahme der Fakultätsgeschichte und der angebotenen Studienrichtungen

In diesem Abschnitt werden nach einem kurzen entwicklungsgeschichtlichen Fakultätsportrait der an der ehemaligen Sektion Wirtschaftswissenschaften angebotene Studiengang Ingenieurökonomie der Elektrotechnik/Elektronik sowie der an der heutigen Fakultät angebotene Studiengang Betriebswirtschaftslehre vorgestellt. Diese kurze Einführung in Struktur und Aufbau der Fakultät vor und nach der Wende sowie in die beiden Studiengänge ist notwendig, um eine Wissensbasis für die im nächsten Punkt reflektierte studentische Bewertung des Ökonomie- und BWL-Studiums sowie die sich anschließende Diskussion zu schaffen.

a) Die Fakultätsgeschichte: Ein Überblick

Bereits 1860 wird an der Friedrich-Schiller-Universität Jena ein erster Lehrstuhl für Nationalökonomie am Staatswissenschaftlichen Seminar der Philosophischen Fakultät gegründet. Neben der Nationalökonomie werden hier Veranstaltungen zur Volkswirtschaftspolitik, Finanzwirtschaft und Statistik, aber auch mit geschichtlichen und politischen Inhalten angeboten. Ziel ist vor allem die Beamtenausbildung. Weitere wichtige Etappen der wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung in Jena sind zum einen der Erwerb des Promotionsrechts 1919 und die Herauslösung der Wirtschaftswissenschaften aus der Philosophischen Fakultät 1923 mit einer anschließenden Fakultätsneugründung als Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bei gleichzeitiger Ausdifferenzierung des Fächerkanons. Nach dem zweiten Weltkrieg existiert die Fakultät nur noch bis 1949. Nach dem Weggang u.a. von Erich Gutenberg, der von 1940 bis 1947 die Betriebswirtschaftslehre vertreten hatte,²¹³ und der beginnenden Umgestaltung des politischen Systems im Sinne des Marxismus-Leninismus sind weder geeignete Wissenschaftler zu finden, noch besteht der politische Wille, die betriebswirtschaftliche Ausbildung weiterzuführen. Die Fakultät wird in Rechtswissenschaftliche Fakultät umbe-

²¹³ Vgl. zum Wirken Erich Gutenbergs an der Friedrich-Schiller-Universität Jena Becker/Lorson 1996.

nannt, die volkswirtschaftliche Ausbildung in die Gesellschaftswissenschaftliche Fakultät integriert und die Betriebswirtschaftslehre aufgelöst.²¹⁴

Erst im Zuge der 3. Hochschulreform wird zum Beginn des Studienjahres 1968 im September in enger Zusammenarbeit mit dem Kombinat VEB Carl Zeiss, Jena, wieder eine wirtschaftswissenschaftliche Sektion²¹⁵ an der Friedrich-Schiller-Universität gegründet, allerdings zunächst unter dem Namen „Ökonomische Kybernetik“ und unter Einschluß der Studienrichtung Sozialpsychologie. Die Herauslösung dieses Studienganges 1971 führt dann 1972 zur Teilung der Fakultät in die Sektion Psychologie und die Sektion Wirtschaftswissenschaften. Sie hat zur Aufgabe, die Direkt- und Fernstudenten²¹⁶ der eigenen Sektion zu Diplomingenieurökonomen auszubilden sowie die Fernstudenten der Grundstudienrichtung Wirtschaftswissenschaften der umliegenden Bezirke zu betreuen, ein postgraduales Studium der Arbeitsorganisation und Außenwirtschaft anzubieten sowie eine betriebswirtschaftliche Grundlagenausbildung für Mathematiker, Chemiker, Technologen, Psychologen und Biologen an der FSU durchzuführen. 1988 umfaßt die Sektion 20 Hochschullehrer, 46 wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ca. 270 Studierende. Im Zeitraum von 1968 bis 1987 werden an der Sektion 89 Promotionen A und 18 Promotionen B²¹⁷ erteilt.²¹⁸

Beschäftigt man sich, soweit es die nicht ganz vollständigen Unterlagen zulassen, mit den Studierenden der Sektion, so ergibt sich das folgende Profil:²¹⁹ Wie aus Abbildung D.II.3 ersichtlich, war auch in Jena der Frauenanteil bei den Ingenieurökonomiestudenten überproportional hoch. Hier bestätigt sich noch einmal eindrucksvoll die aus der Literatur abgeleitete These, wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge seien in der DDR frauendominiert gewesen. Interessant sind auch die in Abbildung D.II.4 als Zeitreihe abgebildeten Ausbildungsprofile der Studierenden. Während zu Beginn des Studienganges Bewerber von der EOS überwiegen, ergibt sich ab Mitte der 80er Jahre eine deutlich Verschiebung in der Hinsicht, daß immer mehr Studierende ihr Abitur in Kombination mit einer Berufsausbildung erworben haben.

²¹⁴ Vgl. Kahl 1986a, S. 109ff.; Kahl 1986b, S. 134f.; Gralka 1986a, S. 155ff.

²¹⁵ Im Zuge der 3. Hochschulreform mit ihrem Ziel, Forschung und Praxis enger zu verbinden, wurden die Fakultäten und Institute in Sektionen umgewandelt. In einer Sektion sind unter der Leitung eines Direktors, der seinerseits dem Rektor der Hochschule unterstellt ist, wissenschaftliche Fachrichtungen zusammengefaßt. Sie gliedert sich, ähnlich den Fakultäten in der Bundesrepublik, in verschiedene Wissenschaftsbereiche und hat Immatrikulationsrecht. Vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 1989, S. 12ff.

²¹⁶ In der DDR bestand die Möglichkeit, als Vollzeitstudent sein Studium zu absolvieren (Direktstudium) oder als Teilzeitstudent neben einer Berufstätigkeit (Fernstudium). Das Fernstudium hatte eine Verflechtung von theoretischem Studium und praktischer Arbeit zum Ziel. Die Aufgaben und Erwartungen an die Studierenden, den Betrieb und die beteiligte Hochschule wurden in einem Qualifizierungsvertrag niedergelegt.

²¹⁷ Die Promotion A stellt nach dem Abschluß des Diploms den 2. akademischen Grad dar und wird verliehen, wenn neben dem Diplom eine wissenschaftliche Arbeit (Dissertation) vorgelegt und erfolgreich verteidigt wird sowie Nachweise über vertiefende marxistisch-leninistische und fremdsprachliche Kenntnisse erbracht werden. Sie ist mit der Promotion an bundesdeutschen Fakultäten vergleichbar. Die Promotion B (Doktor der Wissenschaften) stellt den 3. akademischen Grad dar und bedarf neben dem Doktorgrad eines Wissenschaftszweiges der Vorlage und Verteidigung einer wissenschaftlichen Arbeit. Sie ist mit der bundesdeutschen Habilitation vergleichbar. Vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 1989, S. 24f.

²¹⁸ Vgl. o.V. 1988, S. 161ff.; Gralka 1986b, S. 179.

²¹⁹ Im Idealfall müßten die Profile exakt symmetrisch zueinander verlaufen, da sie sich zu 100% ergänzen. Die auftretenden Asymmetrien ergeben sich aus dem nicht immer vollständigen Primärdatenmaterial.

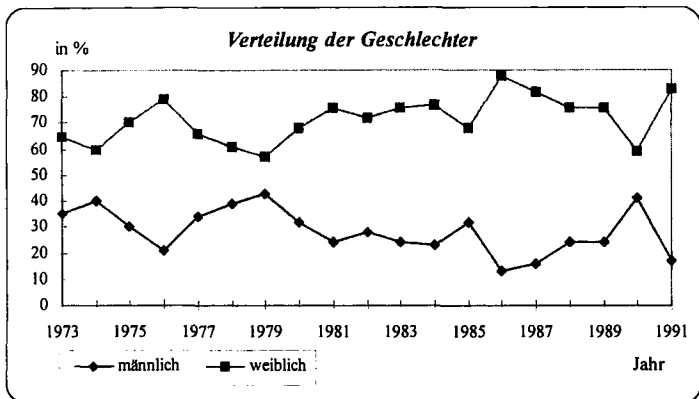


Abb. D.II.3: Verteilung der Ingenieurökonomiestudenten nach Geschlecht

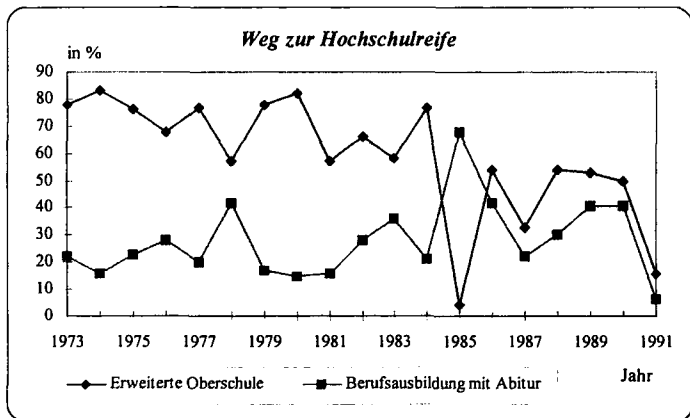


Abb. D.II.4: Schulabschlüsse der Ingenieurökonomiestudenten

Diese Entwicklung könnte als Folge des abnehmenden Interesses von Männern an diesem Studiengang interpretiert werden. Durch ihren verstärkten Rückzug wurden Plätze frei, die dann durch nachrückende Frauen mit Berufsausbildung aufgefüllt wurden. Allerdings muß dieser Interpretationsversuch spekulativ bleiben, da das vorgefundene Primärdatenmaterial Lücken aufweist.

Im Zuge der Wende wurde die Sektion durch den im März 1991 berufenen Gründungsdekan Prof. Dr. Peter Oberender von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth evaluiert, abgewickelt und am 06.12. 1991 als Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät neu gegründet. Das neugeschaffene Fakultätskonzept hat sich zum Ziel gesetzt, eine Generalistenausbildung mit hohem Praxisbezug und einer fundierten Fremdsprachen- sowie rechtswissenschaftlichen Ausbildung anzubieten.

Dazu wurden sieben betriebswirtschaftliche und sechs volkswirtschaftliche sowie je ein Lehrstuhl für Statistik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschafts- und Sozialgeschichte und Wirtschaftspädagogik projektiert, von denen zur Neugründung bereits sechs besetzt werden konnten und bis zum Wintersemester 1995/96 weitere sieben folgten. Seit der Neugründung haben sich die Studentenzahlen von 121 im WS 1991/92 immatrikulierten ehemaligen Ingenieurökonominnen sowie Neuanfängerinnen auf 1009 Studentinnen und Studenten im WS 1995/96 erhöht.²²⁰

b) Aufbau und Inhalt des Ingenieurökonomiestudiums

An der Sektion Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Schiller-Universität wurden ab 1972 zwei Studiengänge angeboten und zwar die Fachrichtung Sozialistische Betriebswirtschaft/Ingenieurökonomie der Elektrotechnik/Elektronik und Sozialistische Betriebswirtschaft/Ingenieurökonomie des Maschinenbaus. Beide Fachrichtungen sind Ausdifferenzierungen der Grundstudienrichtung Wirtschaftswissenschaften.²²¹ Studieninhalte und organisatorische Abläufe wurden wie bei allen Studiengängen in der DDR durch verbindliche einheitliche Studienpläne geregelt, die vom Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen herausgegeben wurden. Diese im Dialog mit der Praxis entwickelten Studienpläne sollten sowohl die Einheitlichkeit der Ausbildung als auch deren Praxisbezug sicherstellen. Jeder Studienplan enthält Informationen über Ziel, Aufbau und zeitlichen Ablauf des Studiums sowie Hinweise zu späteren Einsatzmöglichkeiten in der Wirtschaftspraxis und dient als verbindliche Basis für die von den Hochschullehrern in Zusammenarbeit mit fortgeschrittenen Studierenden entwickelten Lehrprogramme, die ihrerseits detailliert die thematische und zeitliche Abfolge der Lehrveranstaltungen und Prüfungen regeln.²²²

Die wirtschaftswissenschaftliche Hochschulausbildung der DDR setzte sich zum Ziel Kader auszubilden, die sowohl über das neueste theoretische und anwendungsbezogene Wissen in bezug auf Planung, Organisation und Leitung des Reproduktionsprozesses verfügen, als auch gesellschaftspolitisch aktiv für den Sozialismus und seine Umsetzung im gesellschaftlichen und beruflichen Alltag eintreten. Dabei sollten sich die Kader durch Kreativität, Effizienzdenken sowie grundlegendes Verständnis volkswirtschaftlicher Zusammenhänge auszeichnen und motiviert Problemlösungen für ökonomische Fragestellungen im eigenen Lande wie auch innerhalb der sozialistischen Staatengemeinschaft finden. Neben Fachwissen wurde also insbesondere Wert auf eine politisch-weltanschauliche Ausbildung im Sinne des Marxismus-Leninismus gelegt.

²²⁰ Friedrich-Schiller-Universität Jena 1994, S. 4ff., sowie mündliche Auskünfte über die aktuellen Studentenzahlen aus dem Prüfungsamt.

²²¹ Das Hochschulsystem der DDR unterschied rund 10 verschiedene Grundstudienrichtungen (Naturwissenschaften, Technische Wissenschaften, Medizin, Agrarwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Philosophisch-historische sowie Staats- und Rechtswissenschaften, Kultur, Kunst- und Sportwissenschaften, Literatur- und Sprachwissenschaften sowie Kunst- und Lehramtsstudiengänge), die dann in zweigorientierte Fachrichtungen, wie bspw. die Ingenieurökonomie für verschiedene Industriezweige differenziert wurden. Vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 1989, S. 59ff.; Leszczensky/Filaretow 1990, S. 51f.

²²² Vgl. o.V. 1988, S. 162; Deutscher Akademischer Austauschdienst 1989, S. 20ff.

Innerhalb der Ausbildung in den ingenieurökonomischen Fachrichtungen wurde zusätzlich die Interdisziplinarität der Ausbildung angestrebt. Die dort ausgebildeten Kader sollten in der Lage sein, ökonomische, naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Kenntnisse synergetisch in ihr zukünftiges Arbeitsfeld einzubringen. Als berufliches Einsatzfeld waren für Ingenieurökonominnen der Elektrotechnik/Elektronik leitende Aufgaben im wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Bereich der elektrotechnischen und elektronischen Industrie der DDR vorgesehen. Im einzelnen sollten die Absolventinnen und Absolventen in Planung und Steuerung der Produktion, der Material- oder Absatzwirtschaft oder in der Entwicklung von Betriebsorganisation und -informatik tätig werden.²²³

Das wirtschaftswissenschaftliche Studium war (neben den Rechtswissenschaften) im Vergleich zu anderen Studienrichtungen in seinen Lehrinhalten eng mit den Staatszielen verbunden, da die DDR in der Wirtschaft ein wesentliches Feld der Auseinandersetzung zwischen Sozialismus und Kapitalismus sah. Dies ist konsequent, wenn man die historischen Wurzeln des Marxismus-Leninismus betrachtet. Entsprechend hoch waren die Zulassungszahlen: Rund 15% der Gesamtzulassungen fielen in den Jahren 1970 bis 1988 in den Bereich Wirtschaftswissenschaften, die nach den technischen Wissenschaften mit rund 32% und den pädagogischen Fachrichtungen mit ca. 23% den dritten Platz bei den Neuzulassungen belegten.

Die Wirtschaftswissenschaften verzeichneten zudem einen ständig steigenden Frauenanteil, der seit 1979 kontinuierlich bis auf 80% im Direktstudium und 49% im Fernstudium anstieg. In Jena studierten bspw. 1991, dem letzten Abschlußjahr für Ingenieurökonomie, im 4. Studienjahr 11 Männer und 52 Frauen. Gründe für die Polarisierung dürften zum einen im kontinuierlichen Überangebot an Studienplätzen zu sehen sein, zum anderen waren die Wirtschafts- neben den Ingenieurwissenschaften bevorzugtes Feld staatlicher Umlenkungen²²⁴, und drittens zogen sich in den 80er Jahren Männer verstärkt aus dieser Studienrichtung zurück, da das Studium entgegen seiner geplanten Bedeutung de facto gesellschaftlich kein großes Ansehen genoß und wenig berufliche Gestaltungsspielräume und Aufstiegsmöglichkeiten bot. Frauen rückten dann in die von Männern freigemachten Domänen nach, ein Phänomen, das sich interessanterweise ebenso in den westlichen Bundesländern abspielt.²²⁵

Wie für alle Studentinnen und Studenten der DDR strukturierte sich das Studium in zeitlicher Hinsicht auch für die angehenden Ingenieurökonominnen in Jena nach einem festen Ablaufplan: In vier Studienjahren mit jeweils zwei Semestern mußten ein Grund- und ein vertiefendes Fachstudium absolviert werden. Das Studienjahr begann jeweils am 1. September und endete am 31. August des darauffolgenden Jahres. Das Herbstsemester von September bis Februar umfaßte grundsätzlich 15 Wochen Lehrveranstaltung, eine Woche Prüfungszeit, 4 Wochen vorlesungsfreie Zeit zum Selbststudium oder für Praktika und zwei Wochen Ferien zum Jahreswechsel. Das Frühjahrsemester von März bis August bestand aus 15 Wochen Vorlesungszeit, zwei Wochen Prüfungen, 5 Wochen vorlesungsfreier Zeit und 7 Wochen Sommerferien.

²²³ Vgl. Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1988, Teil I, S. 5ff.

²²⁴ Vgl. Fn. 192, S. 68.

²²⁵ Stein 1994, S. 210f.; Thur 1982, S. 53; Wetterer 1993, S. 54; Grygier/Wunsch 1989, S. 6. Zu den Zulassungszahlen vgl. Leszczensky/Filaretow 1990, S. 32.

Dieses Grundschema galt mit wenigen Modifikationen, wie bspw. einem 14-tägigen Pflichternteinsatz im ersten Studienjahr, einer militärischen bzw. Zivilverteidigungsausbildung im zweiten Studienjahr und einem Berufspraktikum im vierten Jahr, für alle Studienjahre. Zudem mußten die Studierenden der Wirtschaftswissenschaften als Zulassungsvoraussetzung ein mindestens zweimonatiges Vorpraktikum oder eine Berufsausbildung nachweisen.²²⁶

Inhaltlich gliederte sich das Studium der Ingenieurökonomie in folgende Bausteine: In der *Grundlagenausbildung* wurden einige Wahlfächer²²⁷, die obligatorische Sport- und Fremdsprachenausbildung als integraler Bestandteil des Studiums sowie Grundlagen des Marxismus-Leninismus vermittelt. Hierbei standen als Lehrgebiete die politische Ökonomie des Kapitalismus und des Sozialismus sowie Wirtschaftsgeschichte im Zentrum der Ausbildung. Im wirtschaftswissenschaftlichen Fächerkanon mußten in der Grundlagenausbildung Mathematik, Informatik, Rechnungsführung und Statistik, Sozialistisches Recht, Sozialistische Volkswirtschaftslehre, Arbeitswissenschaft sowie Leitungstheorie abgedeckt werden.

Diese für alle wirtschaftswissenschaftlichen Teilfächer einheitliche Grundlagenausbildung hatte zum Ziel, die Studierenden zu befähigen, sich selbständig weitere Kenntnisse im Bereich des Marxismus-Leninismus und der Wirtschaftswissenschaften anzueignen sowie selbständig wissenschaftlich und interdisziplinär zu arbeiten. Die Studierenden sollten befähigt werden, ökonomische und gesellschaftliche Prozesse zu verstehen und - darauf aufbauend - in die Lage versetzt werden, ökonomische Prozesse auch zu leiten. Dabei sollte sich ihr Interesse nicht auf einzelne Betriebe beschränken, sondern umfassend die Schnittstellen von Volks- und Außenwirtschaft, Betriebswirtschaft, Technik und Gesellschaft abdecken.²²⁸

In der an die Grundlagenausbildung anschließende „*fachrichtungsspezifischen*“ Ausbildung wurden dann je nach Studiengang einzelne Fächer aus den für alle ingenieurökonomischen Fachrichtungen obligatorischen Lehrgebieten Naturwissenschaftlich-technische Grundlagen, Sozialistische Betriebswirtschaft, Ingenieurökonomische Lehrgebiete, Informatik-Labor und Spezialisierung in der Fachrichtung angeboten. Für den in Jena überwiegend angebotenen Studiengang Ingenieurökonomie der Elektrotechnik/Elektronik waren das in der naturwissenschaftlich-technischen Fächergruppe bspw. Physik, Werkstoffkunde, Gerätekonstruktion oder Automatisierungstechnik und in den ingenieurökonomischen Lehrgebieten Fächer wie Grundlagen der rechnerintegrierten Produktion oder Außenwirtschaft für wissenschaftsintensive Industriezweige. Im Bereich der Sozialistischen Betriebswirtschaftslehre wurden im Studienplan keine konkreten Fächer genannt, sondern vielmehr allgemein ausgeführt, daß es Ziel dieser Fächergruppe wäre, Kenntnisse über den komplexen Reproduktionsprozeß der Kombinate und zur Gestaltung der sozialistischen Betriebswirtschaft zu vermitteln sowie betriebs-

²²⁶ Vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 1989, S. 21; Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1988, Teil I, S. 67; Stein 1994, S. 209.

²²⁷ Als Wahlfächer werden bspw. Außenwirtschaft, Arbeits-, Industrie- und Betriebssoziologie oder Kybernetik angeboten. Daneben bietet die Sektion auch Aufbaukurse in Grundlagenlehrgebieten als Wahlfachmöglichkeiten an. Für eine ausführliche Beschreibung des Wahlfachkatalogs vgl. Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1988, Teil I, S. 29ff.

²²⁸ Vgl. Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1988, Teil I, S. 22ff.; Gralka 1986b, S. 182.

wirtschaftliche Methoden bspw. aus dem Rechnungswesen und der Arbeitsökonomie zur Lösung ingenieurökonomischer Aufgabenstellungen zu erlernen.²²⁹

Insgesamt bleibt festzuhalten, daß das ingenieurökonomische Studium sowohl inhaltlich als auch von der zahlenmäßigen Verteilung der angebotenen Lehrveranstaltungen aus drei zentralen Komplexen bestand, dem *politisch-ideologischen Bereich* mit einem Stundenvolumen von ca. 550 Std. in vier Studienjahren, dem *wirtschaftswissenschaftlichen Bereich* mit Fächern wie sozialistische Betriebswirtschafts- und Volkswirtschaftslehre, Rechnungsführung und Statistik oder Arbeitswissenschaft mit einem gemeinsamen Stundenvolumen von ca. 550 Std. sowie dem *technischen Bereich* mit rund 1100 Std. in vier Studienjahren. Diese Aufteilung entspricht den weltanschaulichen Grundlagen des Marxismus-Leninismus, der sowohl eine untrennbare Verflechtung von Gesellschaftspolitik und wirtschaftlicher Entwicklung postuliert als auch mit unhinterfragbarer Technikgläubigkeit die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes als kybernetisches Regelkreismodell versteht, in dem technischer Fortschritt gesetzmäßig die Gesellschaft bis hin zum Kommunismus weiterentwickelt.²³⁰

c) Aufbau und Inhalt des BWL-Studiums

An der im Dezember 1991 neugegründeten wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät werden derzeit vier Studiengänge angeboten, und zwar Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik und Interkulturelles Management. Die Zulassung zu den drei erstgenannten Studiengängen läuft seit dem WS 1993/94 über die Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen (ZVS) in Dortmund jeweils zum Wintersemester. Die Auswahl für den von der Universität selbst initiierten und international ausgerichteten Studiengang Interkulturelles Management behält sich im Rahmen des Möglichen die Universität vor, um das angestrebte hohe Ausbildungsniveau der Studierenden sicherzustellen. Im Wintersemester 1995/96 studierten ca. 1000 Studentinnen und Studenten an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Die Mehrzahl der Immatrikulierten (818 Studierende) studiert Betriebswirtschaftslehre, weshalb dieser Studiengang im folgenden in Inhalt und Aufbau erläutert werden soll.²³¹

Ziel des BWL-Studiums ist es Führungskräfte auszubilden, die in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Funktionen vielseitig einsetzbar sind. Damit wird primär eine Generalistenausbildung mit hohem Praxisbezug angestrebt, die durch eine intensive Fremdsprachenausbildung und solide rechtswissenschaftliche Kenntnisse den Studierenden berufliche Chancen auch im internationalen Wirtschaftsbereich öffnen soll. Das Studium gliedert sich in zwei Teilabschnitte: das 3-semesterige Grundstudium und das maximal 6-semesterige Hauptstudium. Es wird in seinem Aufbau weitgehend durch das Hochschulrahmengesetz, das Thüringer Hochschulerneuerungsgesetz sowie die bundesweit gültige Rahmenordnung für die Diplom-

²²⁹ Vgl. Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1988, Teil 1, S. 32ff.

²³⁰ Vgl. Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen 1988 Teil 2, S. 80f.

²³¹ Vgl. Friedrich-Schiller-Universität Jena 1994, S. 16, sowie zu den aktuellen Studentenzahlen Angaben aus dem Prüfungsamt der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

prüfung im Studiengang Betriebswirtschaftslehre festgelegt. Derzeit studieren 375 Frauen und 443 Männer an der Friedrich-Schiller-Universität Betriebswirtschaftslehre.²³²

In den drei für das Grundstudium vorgesehenen Semestern und einem ca. vierwöchigen Vorsemester vor Beginn der Vorlesungszeit müssen die Studierenden neben Propädeutika, wie bspw. Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung oder Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler, grundlegende Kenntnisse in Volks- und Betriebswirtschaftslehre sowie Rechtswissenschaft, Statistik und Wirtschafts- und Sozialgeschichte erwerben. Daneben muß bereits im ersten Semester eine Pflichtfremdsprache sowie ein Schwerpunktfach gewählt werden, das bis zum Examen fortzuführen ist. Neben dem Scheinerwerb in den oben genannten Fächern ist es für den Übertritt ins Hauptstudium notwendig, in BWL, VWL und Recht jeweils zwei zweistündige Vordiplomklausuren erfolgreich abzulegen. Inhaltlich werden hier in BWL Produktion und Materialwirtschaft bzw. Investition und Finanzierung sowie Bilanzen geprüft, in VWL mikro- und makroökonomisches Grundwissen und in Recht öffentliches sowie privates Recht unter besonderer Berücksichtigung des Handelsrechts. Alle für das Vordiplom notwendigen Leistungsnachweise müssen spätestens bis zum fünften Fachsemester erbracht sein.²³³

Im anschließenden Hauptstudium haben die Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen gewisser Grenzen selbst Schwerpunkte zu setzen. Das Fächerangebot gliedert sich in drei große Bereiche: Zum einen in die Pflichtfächer Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre, die sich wiederum aus verschiedenen Teilfächern²³⁴ zusammensetzen, zum zweiten in die Speziellen Betriebswirtschaftslehren²³⁵, von denen sich die Studierenden je nach Neigung zwei wählen können, und zum dritten in die bereits im Grundstudium begonnene Sprachausbildung sowie das Schwerpunktfach. Den Abschluß des Studiums bildet die Diplomhauptprüfung, die aus einer dreimonatigen Diplomarbeit und einer Komplexprüfung besteht, die sich aus vier vierstündigen Klausuren und mündlichen Prüfungen in den Fächern Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre sowie den beiden gewählten Fächern der Speziellen Betriebswirtschaftslehre zusammensetzt. Zusätzlich zu den genannten Prüfungsleistungen muß zur Erlangung des Studienabschlusses Diplomkaufmann bzw. -frau ein mindestens 6-monatiges Pflichtpraktikum absolviert werden, bei dessen Vermittlung die Universität Hilfestellung bietet.²³⁶

²³² Vgl. Friedrich-Schiller-Universität 1993, S. 1f., sowie mündliche Auskünfte aus dem Prüfungsamt über die Anzahl der immatrikulierten Studenten.

²³³ Vgl. Friedrich-Schiller-Universität 1993, S. 2ff.

²³⁴ Die Allgemeine BWL umfaßt derzeit folgende Lehrveranstaltungen: Grundlagen der Besteuerung, Grundlagen der Personal- und Organisationslehre, OR/Quantitative Methoden, Kostenmanagement, Planung und Entscheidung, Strategisches Management, Absatzmanagement sowie Internationales Management. In der Allgemeinen VWL werden folgende Fächer angeboten: Markt und Wettbewerb, Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, Geld und Kredit, Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Wettbewerbspolitik, Finanzwissenschaft, Soziale Sicherheit sowie eine Seminar zur AVWL. Vgl. Friedrich-Schiller-Universität 1993, S. 10.

²³⁵ Als Spezielle Betriebswirtschaftslehren werden derzeit folgende Fächer angeboten: Rechnungswesen und Controlling, Personal- und Organisationslehre, Betriebliche Produktionswirtschaft und Industriebetriebslehre, Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung sowie Internationales Management. Vgl. Friedrich-Schiller-Universität Jena 1994, S. 7.

²³⁶ Vgl. Friedrich-Schiller-Universität Jena 1993, S. 8ff.

3. Ingenieurökonomiestudium und BWL-Studium aus Studentensicht: Eine kritische Gegenüberstellung

Es ist schwierig, die beiden Studienrichtungen in bezug auf Praxisrelevanz und theoretische Ausbildungsqualität zu bewerten und vergleichend zu diskutieren. Zum einen stellt sich das Problem eines validen Maßstabes, zum anderen existieren für beide Studiengänge kaum Informationen über den beruflichen Werdegang der Absolventinnen und Absolventen. Im Falle des Ingenieurökonomiestudiums fehlen insbesondere detaillierte Publikationen über den beruflichen Einsatz von wirtschaftswissenschaftlichen Absolventinnen und Absolventen in der DDR.²³⁷ Zusätzlich hat deren Wissen und Einsatz durch den Systemwechsel einen Anpassungsprozeß durchgemacht, der für die Zeit nach der Wende keine Rückschlüsse auf die Ausbildungsqualität des Studienganges Ingenieurökonomie zuläßt. In bezug auf das BWL-Studium besteht das Problem, daß bis jetzt zu wenig Absolventinnen und Absolventen ins Berufsleben gewechselt haben, um Aussagen über die Anwendbarkeit des Gelernten zu machen.

Trotz dieser Einschränkungen besteht die Möglichkeit, durch die Auswertung der vorliegenden empirischen Untersuchung die Innensicht der Betroffenen zu den beiden Studiengängen zu dokumentieren und zu diskutieren. Die so gewonnenen Meinungsbilder spiegeln die von den Befragten wahrgenommene Qualität und Verwertbarkeit ihres in Jena gewonnenen Studienwissens wider. Gerade dieses subjektive Bild der eigenen Leistungsfähigkeit prägt die beruflichen Zukunftspläne der Befragten und ist somit wichtig.

Im folgenden werden aus Studentinnensicht sowohl inhaltliche Gesichtspunkte des Studienaufbaus und der Studieninhalte diskutiert als auch Fragen der Fachwahl, Studienmotivation und Ortswahl erörtert. Ziel ist es, neben Selbstbild und Studienmotivation der Befragten herauszuarbeiten, was das Ingenieurökonomiestudium vom BWL-Studium unterscheidet und welche Rückschlüsse daraus in bezug auf zukünftige Berufsvorstellungen zu ziehen sind.

Da der Fragebogaufbau mit einer Umfrage der HIS zum Studienwahlverhalten deutscher Studienanfänger im Wintersemester 1991/92 korrespondiert²³⁸, ist es zusätzlich möglich, Vergleiche zu Studierenden in den alten und neuen Bundesländern zu ziehen und so Besonderheiten im Antwortverhalten der Jenenser Studentinnen herauszuarbeiten. Ferner kann überprüft werden, inwieweit sich das aus der Literaturdiskussion in Kapitel C abgeleitete Bild des Ökonomiestudiums und die Stellung von Frauen im Bildungssystem auch empirisch bestätigen lassen. Auch die qualitativen Interviews tragen dazu bei, die Aussagen des Fragebogens zu ergänzen und das abgegebene Meinungsbild differenziert abzurunden.

Aus Gründen der besseren Übersicht wird im folgenden nicht das gesamte erhobene Material zur Ansicht gebracht, sondern nur die jeweils aussagekräftigsten Ergebnisse des Fragebogens und der Interviews. Zur graphischen Unterstützung der Dateninterpretation werden vor allem komprimierende Mittelwertbetrachtungen herangezogen. Sie haben den Vorteil, die wichtig-

²³⁷ Vgl. Stein 1994, S. 212ff.

²³⁸ Vgl. Fn 196, S. 70.

sten Antworten sowie die Streubreite der Antworten übersichtlich abzubilden und so den roten Faden der Argumentation zu verdeutlichen.

a) Hochschul- und Fachwahl der Jenenser Studentinnen

Ein wichtiger Ansatzpunkt der in diesem Kapitel angestrebten Studienanalyse ist die Orts- und Fachwahlentscheidung der Studierenden. Mit dieser Fragestellung lassen sich einerseits Aspekte der studentischen Mobilität und Stärken wie Schwächen des Hochschulorts Jena beleuchten. Zum anderen kann nach Erklärungen gesucht werden, warum sich der Frauenanteil im wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang vor und nach der Wende so signifikant verändert hat bzw. was die Studierenden motiviert hat, sich für ein wirtschaftswissenschaftliches Studium zu entscheiden.

aa) Die Wahl des Hochschulorts: Gründe für ein Studium in Jena

Die Studentinnen des 8. Semesters nennen im Durchschnitt als wichtigste Gründe für ihre Ortswahl die *Nähe zum Partner* und zum *Freundeskreis* sowie die *Tradition des Hochschulorts* Jena. Keine Rolle hingegen spielen für sie *Zulassungsbeschränkungen*, das *gute Freizeitangebot* sowie eine *Betriebsdelegation*²³⁹. Bei einzelnen Fragen tritt allerdings eine hohe Antwortstreuung auf, d.h. ein Teil der Befragten stimmt der Antwort stark zu, während eine andere Gruppe sie vehement ablehnt. Dies sind insbesondere bei den Ortswahlgründen *Umlenkung*²⁴⁰, *Betriebsdelegation* sowie *Nähe zum Partner* und *Freundeskreis* der Fall.

Bei den Antworten der 4. Semester ergibt sich ein etwas anderes Bild: Sie studieren im Schnitt vor allem wegen der *günstigen Wohnmöglichkeiten*, der *Tradition des Hochschulorts* sowie der *Nähe zu den Eltern* in Jena. Unwichtig für ihre Entscheidung sind *Betriebsdelegation*, *Umlenkung*²⁴¹ und *Zulassungsbeschränkungen*. Hohe Streubreiten der Antworten finden sich bei ihnen bei den Ortswahlgründen *Nähe zum Partner*, *Nähe zum Freundeskreis* und *Nähe zu den Eltern*. Abbildung D.II.5 faßt noch einmal die Gründe der 8. und 4. Semester für die Wahl des Hochschulorts Jena als Durchschnittsbetrachtung zusammen.

Die Streuung bei den Antworten der 4. und 8. Semester läßt sich folgendermaßen erklären: Rund ein Drittel der 8. Semester ist nicht aufgrund eigener Entscheidungsprozesse in Jena, sondern wurde durch einen Betrieb delegiert bzw. auf ein Ingenieurökonomiestudium umgelenkt. Insofern treten für diese Gruppe andere Gründe für die Studienortwahl in den Hinter-

²³⁹ In der DDR war es üblich, besonders leistungsstarke Beschäftigte an eine Hoch- oder Fachschule zum Studium zu delegieren. Der delegierende Betrieb verpflichtete sich, die Studierenden nach Abschluß wieder einzustellen und zahlte ihnen darüber hinaus während des Studiums ein Stipendium.

²⁴⁰ In der DDR wurden Studienplätze in einem zentral gelenkten staatlichen Bewerbungsverfahren vergeben: Abiturientinnen und Abiturienten, die ihren Wunschstudienplatz nicht zugeteilt bekamen, wurde in einem sogenannten Umlenkungsgespräch die Möglichkeit gegeben, einen der noch freien Studienplätze in einem anderen Fachgebiet zu nehmen. Die Mehrheit der Studienanfänger paßte sich diesen Vorschlägen an, um überhaupt ein Hochschulstudium absolvieren zu können. In den Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften betrug die Umlenkungsquote zwischen 35% und 38%. Vgl. Lischka/Schneider 1984, S. 5.

²⁴¹ Mit der Einführung des westdeutschen Hochschulsystems wurde die Umlenkung abgeschafft. Heute existiert als Regulativ zur Studienplatzvergabe nur noch die Zulassungsbeschränkung. Insofern ist es erklärlich, daß für Studentinnen des 4. Semesters Umlenkung kein Entscheidungsgrund darstellt.

grund. Auch in bezug auf die Nähe zum Partner und Freundeskreis sind zwei unterschiedliche Gruppen bei den Befragten aus dem 4. und 8. Semester identifizierbar. Erstere motiviert ihr bereits in Jena vorhandenes soziales Umfeld zur Ortswahl, zweite hat ihren Freundeskreis erst im Laufe des Studiums in Jena gebildet. Insofern motivieren Partner und Freundeskreis auch nach der Wende *weiterhin* in Jena zu studieren, waren aber nicht wichtig für die Ortswahlentscheidung zu Beginn des Studiums (diese war ja in der DDR nur in eingeschränktem Maße möglich). Ähnlich verhält es sich bei der Nähe zum Elternhaus als Entscheidungskriterium. Diejenigen Studentinnen, die am Heimatort studieren wollen, geben ihre Eltern als wichtigen Grund für ihre Ortswahl an. Für Studentinnen, die ihren Heimatort zum Studium verlassen haben, spielt dieser Grund keine Rolle.

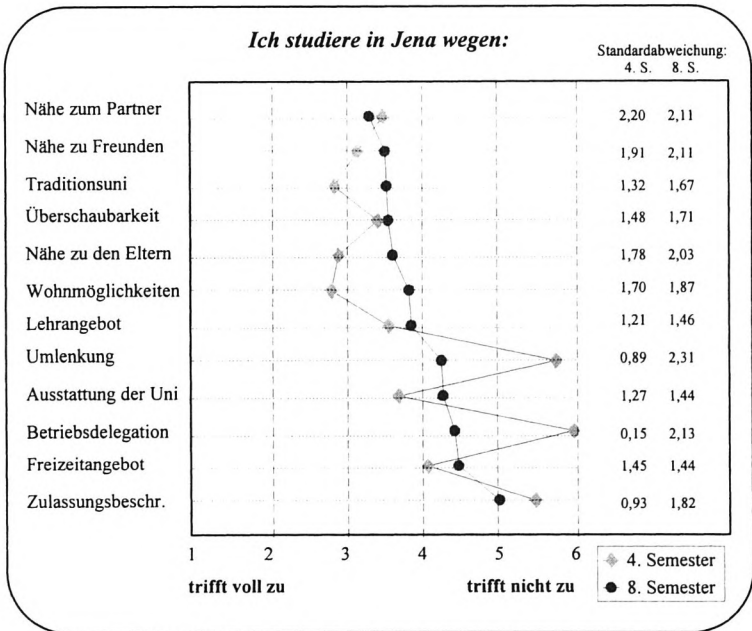


Abb. D.II.5: Wahl des Hochschulorts - 4. und 8. Semester (Frage 24)

Vergleicht man die Antworten der Jenenser Studentinnen mit dem in der bundesweiten HIS-Studie erhobenen Datenmaterial, ergeben sich folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Beim Vergleich der Motivationsprofile zur Hochschulwahl in den neuen und alten Bundesländern fanden die HIS Forscher heraus, daß für Studienanfänger in den neuen Ländern das Lehrangebot, die Qualität der Hochschule, das Freizeitangebot und die Atmosphäre des Hochschulorts wichtiger eingeschätzt werden als bei ihren Kommilitonen in den alten Bundesländern. Zudem wurde festgestellt, daß Frauen im gesamten Bundesgebiet bei der Hochschulwahl

besonderen Wert auf ein vielfältiges Lehrangebot, die Überschaubarkeit der Hochschule, bestehende private Bindungen sowie ein kulturelles und sonstiges Freizeitangebot legen.²⁴²

Bei den Jenenser Studentinnen liegen die Motivationen teilweise anders. Während die Tradition des Hochschulorts für 4. wie 8. Semester ein eher wichtiges Entscheidungskriterium darstellt, ist das Freizeitangebot als Entscheidungskriterium unwichtig. Große Übereinstimmung mit den von der HIS ermittelten Ergebnissen findet sich bei der Bedeutung der Nähe von Heimat- und Studienort. Gerade für die 4. Semester spielt dieses Argument eine wichtige Rolle. Gründe können zum einen im emotionalen Bereich gesehen werden. Es ist nachvollziehbar, daß durch die wendebedingten fundamentalen Umwälzungen im sozialen und beruflichen Leben der Studierenden ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis entstanden ist, das sich in der Wahl möglichst konstanter Lebensbedingungen in vertrauter Umgebung manifestiert. Außerdem motivieren gestiegene Lebenshaltungskosten dazu, möglichst lange bei den Eltern zu wohnen und dadurch Kosten zu sparen. Für die 8. Semester ist die Nähe von Studien- und Heimatort weniger wichtig. Dies könnte seine Ursache darin haben, daß die 8. Semester vielfach nach Jena delegiert wurden und sich diesen Hochschulort nicht ausgesucht haben. Da dies in der DDR eine übliche Praxis war, spielt die Heimatnähe als Entscheidungskriterium ein geringere Rolle als bei den 4. Semestern.

Zu berücksichtigen sind ferner auch die gestiegenen Ansprüche der Studierenden in bezug auf Wohnkomfort. Die in den neuen Ländern angebotenen Wohnheimplätze sind größtenteils noch nicht renoviert und bieten Plätze in Mehrbettzimmern an. Diese Situation erschwert ein konzentriertes Arbeiten und hält viele Studierende länger im Elternhaus. Trotz dieser gewichtigen Argumente ist es erstaunlich, daß nicht mehr Studentinnen des 4. Semesters - sei es aus Neugierde oder aus Karriereinteressen - von der durch die Wiedervereinigung möglichen örtlichen Mobilität Gebrauch gemacht haben. Insbesondere die schwierigen Aufbaujahre nach der Fakultätsneugründung hätten eigentlich dazu motivieren müssen, durch ein Studium in den alten Bundesländern neue Erfahrungen zu sammeln. Gerade bei einem so mit der sozialen Marktwirtschaft verbundenen Fach wie der Betriebswirtschaftslehre erstaunt es, daß die Heimatverbundenheit bei der Hochschulwahl überwiegt. Es ließe sich dieser Argumentation entgegenhalten, die Heimatverbundenheit der Studierenden ergebe sich aus der Tatsache, daß nur „Daheimgebliebene“ befragt worden seien.

Betrachtet man jedoch die gesamtdeutsche Situation, so wird deutlich, daß Studierende immer häufiger den Trend zur Immobilität aufweisen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Immobilität westdeutscher Studierender auch mit den restriktiven Vergabepraktiken der ZVS zusammenhängen kann, die auch während eines Studiums einen Ortswechsel erschweren. Immerhin geben zum WS 1991/92 laut HIS 59% der Befragten in den alten Ländern und 64% der Befragten in den neuen Ländern an, die Nähe zum Heimatort sei für sie ein wichtiges Motiv zur Wahl des Hochschulorts.²⁴³ Im Falle der Jenenser Studentinnen spiegelt sich diese Heimatverbundenheit nicht nur im Herkunftsprofil der Studierenden an der wirt-

²⁴² Vgl. Lewin/Bathke/Heublein/Sommer 1992, S. 155f.

²⁴³ Vgl. Lewin/Bathke/Heublein/Sommer 1992, S. 182.

schaftswissenschaftlichen Fakultät wider, sondern wirkt darüber hinaus bis hin zur später angestrebten Berufstätigkeit. So wollte keine der nach Studienabschluß mittels Interview befragten Studentinnen gerne die neuen Bundesländer verlassen, obwohl die Berufsaussichten in den alten Bundesländern sich überwiegend günstiger gestalten. So sind selbst bei Diplomkauffrauen, die während ihres Studiums intensiv mit einer westdeutsch geprägten Ausbildung konfrontiert wurden, immer noch nachhaltige Ressentiments gegenüber den alten Bundesländern festzustellen, die - jenseits rationaler Argumente - emotionaler Natur sind.²⁴⁴ Diese Befunde stützen einmal mehr die Argumentation, daß bei der Konzeption von Fördermaßnahmen zur Familienförderung zielgruppenspezifisch und unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten vorgegangen werden muß, da davon auszugehen ist, daß die Betroffenen wenig mobil sind.

bb) Studienentscheidung und Fachwahl: Gründe für ein Hochschulstudium im Fach Betriebswirtschaftslehre

Die Studentinnen des 8. Semesters gelangten jeweils zur Hälfte über die EOS und eine Berufsausbildung mit Abitur zur Hochschulreife. Sie absolvierten, sofern sie nicht in der Berufsausbildung waren, das obligatorische Vorpraktikum vor Studienbeginn. Bemerkenswert ist hierbei der mit 42% vergleichsweise hohe Anteil von Frauen, die eine Berufsausbildung mit Abitur absolvierten.

Dieser Bildungsweg war in der DDR recht beliebt, weil er Theorie mit Praxis verband und eine rasche Facharbeiterqualifikation ermöglichte. Allerdings beschränkte sich das Berufsausbildungsangebot überwiegend auf den technischen Bereich, so daß im Schnitt nur 35% der Mädchen in dieses Ausbildungsprogramm aufgenommen wurden. Zum einen lagen die Interessen von Mädchen häufig in anderen Berufsfeldern, so daß eine technische Ausbildung nur aus Mangel an alternativen Ausbildungsplätzen gewählt wurde²⁴⁵. Zum anderen drängten Jungen verstärkt in diesen Ausbildungsgang, da technikorientierte Berufsfelder mehrheitlich ihren Interessenlagen entsprachen. Um trotzdem etwa gleich viel Jungen und Mädchen zum Abitur zuzulassen, wurden ausgleichend rund 60% der Plätze an erweiterten Oberschulen an Mädchen vergeben. Andererseits ist es wiederum schlüssig, daß in einem ökonomisch-technischen Studiengang, wie der Ingenieurökonomie, überproportional viele Studienanfänger über eine entsprechende Berufsausbildung verfügen und sich über das Studium weiterqualifizieren.²⁴⁶

Bei den Studentinnen des 4. Semesters hingegen wird die tendenzielle Bevorzugung von Frauen bei der EOS-Zulassung deutlich: Gut die Hälfte von ihnen hat ihre Hochschulreife auf diesem Weg erworben, ein Sechstel durch eine Berufsausbildung mit Abitur und ein Fünftel

²⁴⁴ So charakterisieren die Interviewpartnerinnen die Westmentalität als arrogant, kalt und überheblich. Sie gestehen zwar ein, daß diese Einschätzung von Vorurteilen geprägt ist, wollen es aber trotzdem wenn möglich vermeiden, in Westdeutschland zu arbeiten, da sie sich den dortigen Verhältnissen nicht ausliefern möchten. Vgl. K126, Anhang 5, S. 218.

²⁴⁵ Vgl. K61, Anhang 5, S. 214.

²⁴⁶ Vgl. Staatliche Zentralverwaltung für Statistik 1989a, S. 66f.

durch Fachschulabschlüsse, Vorkurse an der Uni oder Volkshochschulkurse. Auch diese Verteilung ist schlüssig, da der Studiengang BWL, den die 4. Semester gewählt haben im Gegensatz zur Ingenieurökonomie kein technischer Studiengang mehr ist.

Nach der Schul- bzw. Berufsausbildung haben sich rund ein Drittel der 8. Semester zunächst für ein anderes Studienfach beworben, und wiederum ein Drittel dieser Gruppe hatte ernsthaft erwogen, dieses Fach auch zu studieren. Als Gründe, sich dennoch für das Ingenieurökonomiestudium zu entscheiden, werden *Zulassungsbeschränkung im alternativen Fach, Umlenkung, schlechte Berufsaussichten, Veränderung der Interessen* und *mangelnde Eignung* genannt. Trotz dieser Entscheidungsschwierigkeiten vor Studienbeginn würde knapp die Hälfte der Studentinnen (49,3%) unbedingt wieder ein Hochschulstudium aufnehmen und rund ein Drittel (35,4%) auch wieder BWL studieren. Abbildung D.II.6 gibt zur Verdeutlichung noch einmal einen detaillierten Überblick über die Motive der zunächst an einem anderen Studiengang interessierten Studentinnen aus dem 4. und 8. Semester.

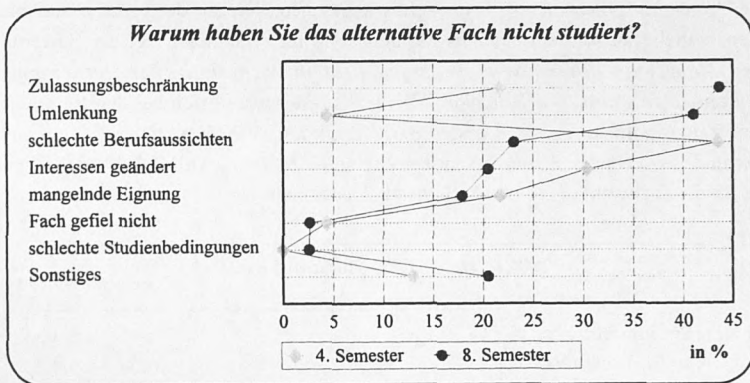


Abb. D.II.6: Motive der alternativen Fachwahl - 4. und 8. Semester
(Frage 23)

Auf Basis der Interviews lassen sich diese Aussagen noch konkretisieren. So werden als Argumente für ein BWL-Studium insbesondere gute Berufsperspektiven genannt, allerdings gibt es auch eine Gruppe von Studentinnen, die den Wegfall der technischen Fächer im BWL-Studium beklagen, da sie dort ihre Interessen sehen. Diese Studentinnen würden heute ein Wirtschaftsingenieurstudium vorziehen. Die Studentinnen, die sich aus heutiger Sicht nicht mehr für ein Hochschulstudium entscheiden würden, favorisieren insbesondere ein Fachhochschulstudium oder eine Berufsausbildung mit anschließender berufsbezogener inner- oder überbetrieblicher Weiterbildung. Beide Ausbildungswege versprechen mehr Praxisnähe, eine kürzere Ausbildungszeit, konkretere Anforderungen sowie eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit.²⁴⁷

²⁴⁷ Vgl. K50-K54, Anhang 5, S. 213f.

Bei den 4. Semestern haben sich 20% vor dem BWL-Studium bereits für ein anderes Fach beworben; ein knappes Viertel dieser Gruppe (22,2%) hatte ernsthaft daran gedacht, das alternative Fach zu studieren. Als Gründe, sich doch für ein wirtschaftswissenschaftliches Studium zu entscheiden, werden *schlechte Berufsaussichten*, *Veränderung der Interessen*, *Zulassungsbeschränkung* und *mangelnde Eignung* genannt. Über die Hälfte der 4. Semester würde nochmals ein Hochschulstudium beginnen, gut drei Viertel von ihnen auch im Fach BWL.

Betrachtet man eingehender die Motive der beiden Befragtengruppen, sich für das Studienfach Ingenieurökonomie bzw. BWL zu entscheiden, so lassen sich die folgenden Ergebnisse aus der empirischen Studie ableiten: 4. und 8. Semester sind sich einig, ihre Fachwahlentscheidung aufgrund der *breiten beruflichen Einsatzmöglichkeiten*, der Aussicht auf einen *interessanten Arbeitsplatz* sowie aus *Neigung und Interesse* getroffen zu haben. Keinen Einfluß auf die Entscheidung hatten bei den 8. Semestern *Vorbilder*, *Anraten der Lehrer* und der *Ausbruch aus dem bisherigen Beruf*. Bei den 4. Semestern wurden neben diesen drei Gründen noch der *Mangel an Alternativen* als unwichtig angesehen. Wie aus der hohen Standardabweichung ersichtlich, herrscht ein geteiltes Meinungsbild im 8. Semester bei der Bewertung der Kriterien *Mangel an Alternativen*, *Weiterqualifikation nach erster Berufserfahrung* sowie *Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz*. Die 4. Semester waren sich bei den Entscheidungsgründen *Weiterqualifikation nach erster Berufserfahrung*, *Hoher sozialer Status nach dem Studium* und *Anraten der Eltern* besonders uneinig. Abbildung D.II.7 faßt noch einmal die Gründe für die Fachwahl der 4. und 8. Semester zusammen.

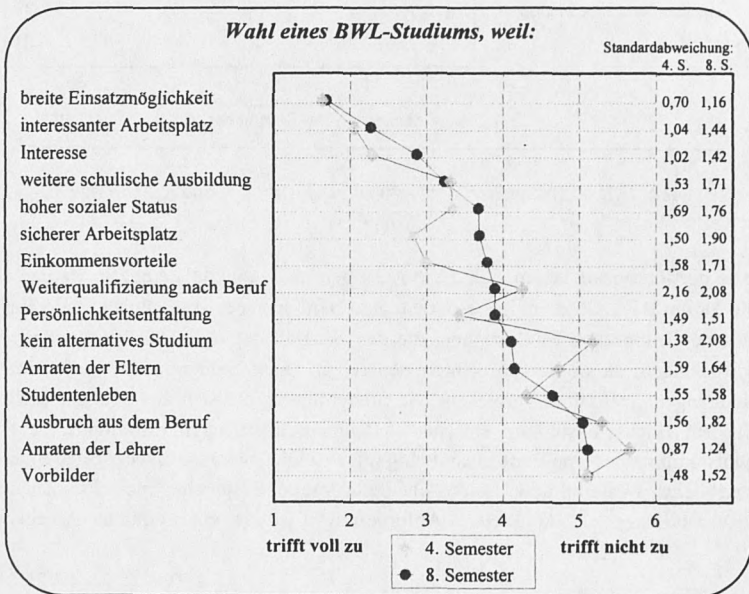


Abb. D.II.7: Motive der Fachwahl - 4. und 8. Semester (Frage 19)

Bei genauer Analyse der Daten wird deutlich, daß die Streuungsparameter der als am wichtigsten eingeschätzten Entscheidungsgründe bei den 8. Semestern höhere Werte als bei den 4. Semestern aufweisen. Dieses uneinheitlichere Meinungsbild könnte darin begründet sein, daß die 8. Semester ihre Antwort auf das Ingenieurökonomiestudium beziehen. Da rund ein Drittel der Studentinnen dieses Fach nicht als erste Priorität gewählt hatte, entspricht es auch nicht unbedingt ihren Neigungen. Abgesehen davon bestätigt dieses Ergebnis die Annahme, daß die Jenenser Studentinnen des 4. Semesters sich bewußt für ein BWL-Studium entschieden haben. Das große Interesse an ihrem Studium, verbunden mit den geäußerten Erwartungen an ihre zukünftige Berufstätigkeit, kann als Indiz dafür gewertet werden, daß die Studierenden zumindest eine qualifizierte Berufstätigkeit, wenn nicht sogar eine Karriere anstreben. Auch die als unwichtig klassifizierten Gründe für ein BWL-Studium stützen diese Vermutung: Die Unwichtigkeit von Vorbildern und die geringe Bedeutung der Fachwahl als Akt der Befreiung aus einer unbefriedigenden Situation weisen darauf hin, daß die Fachwahl bewußt nach Interessen und Berufsaussichten getroffen wurde.

Betrachtet man die Items mit hoher Streubreite innerhalb der beiden Befragtengruppen, so lassen sich folgende Erklärungsansätze für das differenzierte Antwortverhalten der 8. und 4. Semester finden: Die Unterschiede in der Einschätzung eines *sicheren Arbeitsplatzes* als relevantes Motiv bei den 8. Semestern macht die durch die Wende verursachte Veränderung des Arbeitsmarktes deutlich. Während in der DDR jedem ein Arbeitsplatz gesetzlich garantiert wurde, ist es heute aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit insbesondere in den neuen Bundesländern, nicht mehr selbstverständlich, einen Arbeitsplatz zu finden. Vor allem Frauen fühlen sich zunehmend unter Druck gesetzt und glauben, schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben als Männer, da sie als potentielle Mütter über weniger zeitliche und örtliche Flexibilität verfügen und im Falle einer Schwangerschaft ein hohes Ausfallrisiko für die Betriebe darstellen. Hinzu kommen konservative Rollenvorstellungen, die in der vielfach patriarchalen Gesellschaft der neuen Länder²⁴⁸ vor dem Hintergrund knapper Arbeitsplätze besonders handlungsleitend wirken können.²⁴⁹ Diese Veränderungen der Rahmenbedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit haben bei einer Gruppe der 8. Semester dazu geführt, die Sicherheit des Arbeitsplatzes im nachhinein als wichtiges Entscheidungskriterium einzustufen, obwohl dieses Argument zum Entscheidungszeitpunkt für ein wirtschaftswissenschaftliches Hochschulstudium, der in der DDR lag, noch irrelevant war.

Die hohe Streubreite beim Motiv der Fachwahl aus *Mangel an alternativen Studienmöglichkeiten* macht deutlich, daß es bei den 8. Semestern eine Gruppe von Studentinnen gibt, die ihr Studium als Notlösung empfindet und sich aus Mangel an Alternativen bzw. um einen ungeliebten Beruf zu verlassen, für ein Ingenieurökonomiestudium entschieden hat. Der staatlich gelenkte Bildungszugang und die limitierte Berufswahl führten insbesondere jene Frauen, die keine konkreten Berufsvorstellungen hatten, häufig in technische Ausbildungsberufe. Gefielen diese Berufe nicht, war ein Studium eine willkommene Möglichkeit, sich aus der Produktion

²⁴⁸ Betrachtet man das in Kapitel C rekonstruierte Bild der DDR-Gesellschaft, so wird deutlich, daß sie patriarchale Züge aufwies. Da diese Strukturen meist sehr rigide sind, kann man davon ausgehen, daß sie sich auch in den neuen Bundesländern gehalten haben.

²⁴⁹ Vgl. K118, K121, K124, Anhang 5, S. 218.

zurückzuziehen und in eine Bürotätigkeit zu wechseln.²⁵⁰ So gibt rund die Hälfte der Befragten im Rahmen der Interviews an, ein Ökonomiestudium nicht aus fachlichem Interesse, sondern wegen schlechter Berufsperspektiven in ihrem Wunschfach oder Umlenkung gewählt zu haben. Auch der Ausbildungsberuf bzw. die Schulausbildung²⁵¹ limitierten teilweise das Berufsfeld, so daß Ingenieurökonomie unter den technischen Fächern noch die angenehmste Alternative darstellte. Oft führte auch der Mangel an ausgeprägten Berufsinteressen verbunden mit Entscheidungsunsicherheit dazu, ein relativ leicht zugängliches Fach mit breiten Einsatzmöglichkeiten, wie die Ingenieurökonomie zu wählen. Allerdings gibt es auch eine kleinere Gruppe von Befragten, die sich gerade wegen der flexiblen beruflichen Einsatzmöglichkeiten und ihrem Interesse an ökonomisch-technischen Zusammenhängen bewußt für eine Ingenieurökonomiestudium entschieden hatten.²⁵²

Die Befragten des 4. Semesters weisen in ihrem Antwortverhalten eine besonders hohe Streubreite bei den Fachwahlmotiven *Anraten der Eltern* und zu erwartender *hoher sozialer Status* nach Abschluß des Studiums auf. Es scheint sich zu bestätigen, daß sich die Studierenden in bezug auf beide Motive in zwei Gruppen unterteilen lassen: Eine ist eher verunsichert, schätzt ihr privates Umfeld und läßt sich in ihren beruflichen Entscheidungen noch von den Eltern leiten, während die andere unabhängiger und selbstbewußter ihren Lebensweg in die eigenen Hände nimmt. Für die einen stehen mehr die Vielseitigkeit der fachlichen Inhalte im Mittelpunkt der Entscheidung, für die anderen der berufliche Status. Hier kann vermutet werden, daß das momentan hohe Prestige von Wirtschaftswissenschaftlern in den neuen Bundesländern zu dieser Bewertung geführt hat. Dieses Ansehen begründet sich im großen Bedarf an Spezialisten bei der Umgestaltung der Wirtschaftsstrukturen im Übergang von der Plan- zur sozialen Marktwirtschaft.

In diesem Sinne kann auch der Bedeutungszuwachs *späterer Einkommensvorteile* bei den 4. Semestern im Vergleich zu den 8. Semestern gesehen werden. In der DDR waren die Löhne relativ homogen und ein knappes sowie subventioniertes Warenangebot limitierte den Konsum. Infolgedessen konnten Konsumwünsche vor allem wegen eines mangelhaften Angebots und weniger wegen eines zu geringen Verdienstes nicht realisiert werden. Nach dem Systemwechsel hat sich diese Situation umgekehrt. Heute zwingt ein niedriges Einkommen, verbunden mit hohen Lebenshaltungskosten, zum Konsumverzicht. Da in den neuen Bundesländern zusätzlich ein hoher konsumtiver Nachholbedarf besteht, ist nachvollziehbar, daß Geld tendenziell hohe Bedeutung hat und das zu erwartenden Einkommen einen Anreiz darstellt, Wirtschaftswissenschaften zu studieren.

Die bei beiden Befragtengruppen hohe Streubreite beim Motiv der *Weiterqualifizierung auch erster Berufserfahrung* läßt sich schließlich wie folgt begründen: Ein Teil der Befragten

²⁵⁰ Vgl. bspw. K60, K61, Anhang 5, S. 214.

²⁵¹ In der DDR gab es ein System von Spezialschulen bspw. im technischen oder sprachlichen Bereich, die eine systematische Förderung von Jugendlichen mit besonderen Begabungen zum Ziel hatte. Diese Schwerpunktbildung in der Schule limitierte dann allerdings die Berufs- und Studienwahl der Betroffenen. Vgl. die Ausführungen zum Bildungssystem der DDR in Kapitel C.III.1, S. 48, in dieser Arbeit.

²⁵² Vgl. K54 sowie K50, K53, Anhang 5, S. 213f.

hatte bereits vor Studienbeginn eine Berufsausbildung absolviert, insofern spielt für sie die Weiterqualifikationsmöglichkeit durch ein Studium eine Rolle. Ein anderer Teil begann direkt nach dem Abitur zu studieren und nennt folglich andere Entscheidungsgründe.

Vergleicht man die Motive der Jenenser Studentinnen mit den Ergebnissen der HIS-Studie, so ergeben sich folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die Aufschlüsse darüber erlauben, inwieweit die in Jena gewonnenen Ergebnisse generalisierbar sind. Völlige Übereinstimmung der Ergebnisse besteht in der Identifikation von *Neigung und Interesse* als wichtigstem Motivationsfaktor zur Fachwahl. Unterschiede ergeben sich jedoch in der Wichtigkeit der anderen Entscheidungskriterien. Im Gegensatz zur HIS-Studie, die die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung insbesondere bei Frauen in den neuen Bundesländern als besonders wichtig herausgestellt haben, spielen bei den Jenenser Studentinnen *Freiraum zur Persönlichkeitsentwicklung* und *Genuß des Studentenlebens* eine eher untergeordnete Rolle. Allerdings räumen die HIS Forscher ein, daß gerade im Bereich der Wirtschaftswissenschaften dieses Motiv von geringerer Bedeutung ist als in anderen Studienrichtungen.

Übereinstimmungen mit den HIS- Ergebnissen zeigen sich des weiteren bei der *Berufs- und Statusorientierung*. Auch die Jenenser Studentinnen des 4. Semesters messen zu erwartenden Einkommensvorteilen, einem sicheren Arbeitsplatz und einem hohen sozialen Status bei ihrer Fachwahl einen hohen Wert zu und liegen damit im Trend der HIS-Ergebnisse, die diese Motive für die neuen Bundesländer und hier insbesondere für Studienanfängerinnen der Wirtschaftswissenschaften ebenfalls als wichtig identifizierten.²⁵³

Diese Motive weisen einmal mehr auf den Willen der Studierenden hin, die materiellen Defizite im Vergleich zu den alten Bundesländern durch Engagement im Beruf möglichst schnell zu überwinden. Dieser Leistungswille kann wichtige Impulse für ein Wirtschaftswachstum in Thüringen bringen und sollte unbedingt genutzt werden. Die 8. Semester hingegen bewerten Status, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit als weniger wichtig für ihre Fachwahl. Eine solche Einschätzung kann als Nachwirkung des in der DDR-Gesellschaft hochgeschätzten Kollektivs interpretiert werden. Wie schon bei der Studienbewertung deutlich wurde, sehen viele Studentinnen des 8. Semesters die Nachwendegesellschaft von Egoismus und Materialismusstreben um jeden Preis geprägt. Von diesen Tendenzen möchten sie sich bewußt absetzen. Während die 4. Semester offenbar keinen Widerspruch zwischen eher intrinsisch-berufsbezogenen und statusbezogenen Motiven sehen, treten bei den 8. Semestern tendenziell die intrinsisch-berufsbezogenen Motive in den Vordergrund. Trotz der genannten Vorbehalte gegenüber der „Westgesellschaft“ wäre es fruchtbar, die Gruppenorientierung und intrinsische Motivation der 8. Semester zu nutzen. Dies könnte bspw. durch geeignete Arbeitsstrukturen oder Anreizsysteme geschehen.

²⁵³ Vgl. Lewin/Bathke/Heublein/Sommer 1992, S. 118ff.

b) Strukturelle und inhaltliche Aspekte des Ingenieurökonomie- und BWL-Studiums

Es stellt sich die Frage, wie sich die Vielzahl von Aussagen der Befragten zum Ingenieurökonomie- und BWL-Studium aus dem Fragebogen und den Interviews sinnvoll strukturieren lassen. Bei Durchsicht des Materials kristallisierten sich zwei generelle Blickwinkel heraus: Zum einen Aspekte, die sich auf die unterschiedliche Strukturierung des Studiums in der DDR und heute beziehen. Also Fragen, die sich schwerpunktmäßig mit dem Verschulungsgrad des Studiums und den sich daraus ergebenden inhaltlichen und sozialen Folgen - unabhängig vom Studienfach Ingenieurökonomie bzw. BWL - beschäftigen. Zum anderen inhaltliche Aspekte, die sich mit dem inhaltlichen Wandel der Fächer beider Studiengänge auseinandersetzen. Eine weitere Frage bezieht sich auf die Aussagefähigkeit der Bewertungen des Ingenieurökonomiestudiums durch die Studentinnen des 8. Semesters. Sie hatten zwar zum Umfragezeitpunkt nur das erste Studienjahr des Ingenieurstudienganges vollständig absolviert, bevor sie zu BWL überwechseln mußten, aber da dies nach alter Systematik immerhin ein Viertel des Gesamtstudiums ausmachte, sind ihre Einschätzungen durchaus als valide anzusehen.

Im folgenden steht zunächst die studentische Bewertung des Ingenieurökonomiestudiums unter strukturellen und inhaltlichen Gesichtspunkten im Mittelpunkt; daran anschließend werden diese Aspekte für das BWL-Studium diskutiert sowie Vergleiche zwischen beiden Studienrichtungen gezogen. Die Analyse des BWL-Studiums nimmt dabei einen breiteren Raum ein als die des Ökonomiestudiums. Dies begründet sich zum einen darin, daß nur die 8. Semester infolge ihres Studienbeginns in der DDR vertiefende Aussagen zu diesem Studiengang machen können, weshalb weniger empirisches Material zur Verfügung steht. Zum anderen ist das BWL-Studium als aktueller Studiengang für die Forschungsfragestellung dieser Arbeit von besonderer Bedeutung und muß deshalb intensiv diskutiert werden. Schließlich sind es die in diesem Studiengang diplomierten Kauffrauen, die im Zentrum des Interesses stehen und eventuell mit anderen Maßnahmen als ihre in Westdeutschland sozialisierten und ausgebildeten Kommilitoninnen in ihrem beruflichen Werdegang unterstützt werden müssen.

aa) Das Ökonomiestudium: Eine Analyse aus der Sicht der Studierenden

Die *starke Strukturierung des Studienablaufes* in Form von *Studienplänen* und *Seminargruppen* bewerten die Studentinnen des 8. Semesters im Schnitt in sozialer Hinsicht als sehr positiv und in fachlicher Hinsicht mäßig positiv. Auch die durch eine restriktive Zulassungspolitik in der DDR im Vergleich zu heute geringen Studentenzahlen werden als vorteilhaft angesehen, da so ein günstiges Betreuungsverhältnis von Studierenden und Lehrenden sowie ein enger Kontakt zu den Lehrstühlen möglich wird.²⁵⁴ Ferner werden die Seminargruppen als große Hilfe bei der Bewältigung der Studienanforderungen empfunden und vor allem geschätzt, da sie das Kennenlernen der Kommilitonen untereinander erleichtern und so Sozialkontakte bzw. Freundschaften begünstigen. Die Kleingruppenstruktur fördere zudem die Leistung einzelner, weil sie auch schüchterne Studierende ermutige, Fragen zu stellen. Mit Blick auf die jetzigen

²⁵⁴ Die Betreuungsrelation von Studierenden zu Lehrstuhlmitarbeitern war an DDR-Hochschulen in etwa 4,5 zu 1. Vgl. Aulerich/Döbbling 1993, S. 312f.

Studienanfängerinnen und -anfänger, denen von den 8. Semestern Egoismus und mangelndes Teambewußtsein unterstellt wird, bedauern die Befragten, daß das Seminargruppensystem im neu eingeführten, an westdeutschen Standards orientierten Studiensystem keinen Platz gefunden hat.²⁵⁵ Die kontrollierenden Elemente eines solchen Systems treten in der Einschätzung der Studentinnen in den Hintergrund zugunsten der strukturierenden und motivierenden Einflüsse der Seminargruppen. Allerdings räumen sie insbesondere in den Interviews ein, daß ein stark strukturiertes Studiensystem zwar in fachlicher Hinsicht den Studienverlauf vereinfache, da es Eindeutigkeit schaffe und zu kontinuierlichem Lernen zwingt, aber auch zur Unselbständigkeit verleite.²⁵⁶

Vorteilhaft wird am reglementierten DDR-Studiensystem ferner die finanzielle Unabhängigkeit der Studierenden eingeschätzt²⁵⁷: Studierende erhielten ein Stipendium, das in Kombination mit subventionierten Wohnheimplätzen ihre Lebenshaltungskosten unabhängig von Zuverdienst oder elterlicher Unterstützung deckte. Heute erfolgt eine staatliche Studienfinanzierung nur noch für Studierende aus Familien mit niedrigem Einkommen während der Regelstudienzeit. Insofern ist die finanzielle Lage der Studierenden unsicherer geworden, und neben fachlichen Anforderungen sind im Studienverlauf auch Finanzierungsfragen zu lösen. In den neuen Bundesländern stehen die Leistungen nach BAföG an erster Stelle der studentischen Finanzierungsquellen, gefolgt von Unterstützungen durch die Eltern und eigener Erwerbstätigkeit.

Damit unterscheiden sich die Studierenden in den neuen Bundesländern (noch) signifikant von ihren Kommilitonen in den alten Bundesländern. Diese finanzieren sich überwiegend durch eigene Erwerbstätigkeit, gefolgt von der Unterstützung durch die Eltern und BAföG. Auch wenn sich allmähliche Angleichungstendenzen zwischen Ost und West ausmachen lassen, so spiegeln diese Differenzen unterschiedliche Traditionen in der Studienfinanzierung wider. Für ostdeutsche Studierende war die Stipendienfinanzierung so selbstverständlich, daß sie erst durch den Zwang der Verhältnisse nach und nach alternative Finanzierungskonzepte entwickeln mußten. Daß dieser Umstellungsprozeß, insbesondere vor dem Hintergrund der prekären Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern, Probleme bereitet und das Ende der Stipendien für jedermann Verlustgefühle hervorruft, ist nur zu verständlich.²⁵⁸

Die hohe Akzeptanz des DDR-Studiensystems macht deutlich, daß die DDR auch im Hochschulstudium Denken und Forschen nur in ideologisch abgegrenzten Räumen förderte. Eigeninitiative und Kritikfähigkeit wurden durch gesellschaftliche und schulische Strukturen wenig entwickelt, so daß eine inhaltliche und strukturelle „Verplanung“ des Studiums nicht als einengend, sondern vielmehr als hilfreich angesehen wurde. Es bleibt allerdings zu diskutieren, ob derart ausgebildete Kader in der Lage waren, die drängenden wirtschaftlichen und organisatorischen Probleme der Volkswirtschaft zu lösen. Das Bestreben der DDR, Indivi-

²⁵⁵ Vgl. Frage 28, Anhang 3, S. 201.

²⁵⁶ Vgl. K45-K48, Anhang 5, S. 213.

²⁵⁷ Vgl. K46, Anhang 5, S. 213.

²⁵⁸ Vgl. zur unterschiedlichen Studienfinanzierung in den alten und neuen Bundesländern, Lewin/Bathke/Heublein/Sommer 1992, S. 239ff.

dualität zugunsten von Kollektivität zurückzudrängen, scheint Erfolg gezeigt zu haben. So wird bspw. durch die Antworten der Zielgruppe die in der Literatur geäußerte Vermutung unterstützt, Frauen seien in der DDR eher auf reaktive Anpassung an ein Stoffgebiet oder Studienfach sozialisiert worden als auf kreative Auseinandersetzung.

Betrachtet man die Inhalte des Ökonomiestudiums, so ist hier eine wesentlich kritischere Haltung der Studierenden zu verzeichnen als im Hinblick auf die strukturellen Aspekte des Hochschulstudiums. Allgemein nach *Schwierigkeitsgrad* und *Spaß* befragt, geben die Studentinnen des 8. Semesters für die drei Kernbereiche des Ingenieurökonomiestudiums *Wirtschaft*, *Gesellschaftspolitik* und *Technik* folgende Bewertungen ab: Die wirtschaftlichen Fächer machten von allen Fächergruppen am meisten Spaß und wurden als mäßig schwierig bewertet, die gesellschaftspolitischen Fächer wurden zwar als mäßig schwierig eingeschätzt, bereiteten aber überhaupt keinen Spaß. Technische Fächer schließlich machten im Schnitt eher wenig Spaß und wurden als schwer bezeichnet. Dies verwundert, da durch die ausgeprägte polytechnische Grundorientierung des Schulsystems solide Mathematisch-technische Kenntnisse hätten vorhanden sein müssen. Abbildung D.II.8 faßt noch einmal die Einschätzung von Schwierigkeitsgrad und Spaß an den Kernfächern des Ökonomiestudiums als Durchschnittsbetrachtung zusammen.

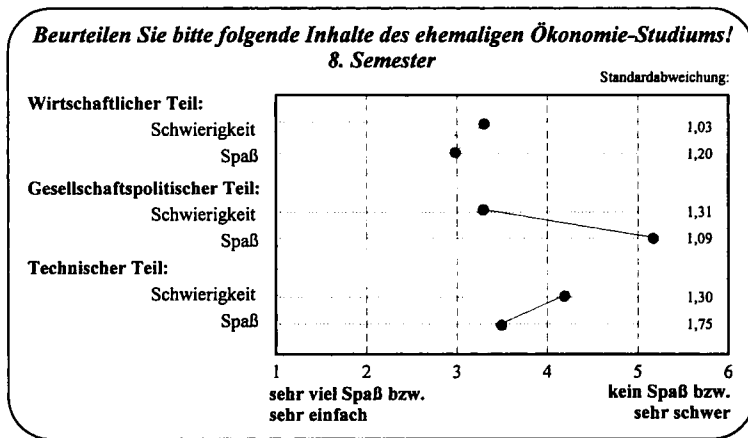


Abb. D.II.8: Inhaltliche Bewertung des Ökonomiestudiums - 8. Semester
(Frage 37 und 38)

Es stellt sich die Frage, inwieweit auch in der DDR Mädchen durch geschlechtsspezifische Schulerziehung in ihrem Interesse an mathematisch-technischen Fächern gebremst bzw. mangelhaft gefördert wurden. Allerdings könnte ein Grund für diese Bewertung auch in der Tatsache liegen, daß sich viele der Befragten erst durch Umlenkung zu einem Ingenieurökonomiestudium entschlossen hatten, bzw. von vornherein nicht unbedingt die besten Abiturnoten mitbrachten. Gestützt wird diese Annahme durch die hohe Standardabweichung bei der Beurteilung der technischen Fächer. Sie verdeutlicht, daß es unter den Studierenden eine Gruppe

gibt, die sich aus Interesse an technischen Fächern für ein Ingenieurökonomiestudium entschieden hat und nicht aufgrund limitierter Möglichkeiten diesen Studiengang wählen mußte. Dieses duale Meinungsbild in bezug auf die technischen Fächer wird auch durch die Interviews bestätigt.²⁵⁹

Im folgenden soll noch eine Gesamtbewertung des Ingenieurökonomiestudiums in bezug auf seine *Prestigeträchtigkeit*, *Berufs- und Karrieremöglichkeiten* sowie *inhaltliche Gesichtspunkte* vorgenommen werden. Die *Berufsaussichten* sowie der *gesellschaftliche Status* eines solchen Studiums werden von den Studentinnen des 8. Semesters im Schnitt als mäßig beurteilt. Allerdings herrscht bei der Bewertung des sozialen Status relative Uneinigkeit. Es bleibt jedoch unklar, ob diejenigen Studentinnen, die diesem Studiengang einen hohen sozialen Status zuschreiben, diesen im Vergleich zu anderen Studiengängen beurteilen oder im Vergleich zu anderen Berufen. Trifft letzteres zu, ist ihre Einschätzung nachvollziehbar. Ansonsten widerspricht dieses Meinungsbild der Literatur, die Ökonomie als Studiengang mit niedrigem Status klassifiziert.²⁶⁰ Einigkeit herrscht wieder bei der Frage, ob Ingenieurökonomie ein *Modestudium* sei: Dies wird eindeutig verneint. Auch *inhaltlich* wird das Ingenieurökonomiestudium als nicht *interessant* und *karrierefördernd* eingeschätzt. So war auch rund die Hälfte der befragten Studentinnen mit ihrem Ökonomiestudium nur mäßig zufrieden, lediglich ein Sechstel sehr zufrieden und ein knappes Drittel sogar unzufrieden. Diese Aussagen bestätigen noch einmal empirisch das bereits aus der Literatur abgeleitete geringe Ansehen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge, was sich in niedrigen Zulassungsvoraussetzungen und einer hohen Quote von Umlenkungen und Betriebsdelegationen manifestiert. Die folgende Abbildung D.II.9 faßt die Aussagen über das Ökonomiestudium als Durchschnittswertbetrachtung zusammen.

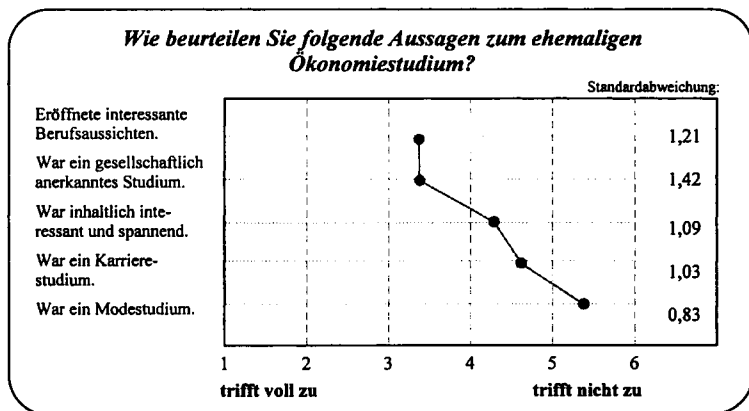


Abb. D.II.9: Statements zum Ökonomiestudium - 8. Semester (Frage 40)

²⁵⁹ Vgl. K32, K48, Anhang 5, S. 213.

²⁶⁰ Vgl. Stein 1994, S. 211.

Auch in den Interviews äußerten sich die Studentinnen des 8. Semesters überwiegend negativ zu den Inhalten des Ingenieurökonomiestudiums: Sie wurden als langweilig und aus heutiger Sicht unbrauchbar eingeschätzt, da sie neben technischem Wissen nur ökonomische Grundlagen vermittelten und insgesamt zu ideologielastig waren. Insgesamt wird das Studium im Vergleich zu BWL als weniger anspruchsvoll charakterisiert. Ob die Gründe für die hier geäußerte Unzufriedenheit in der Umlenkung, den per se mangelnden beruflichen Entfaltungsspielräumen innerhalb der Planwirtschaft oder in der Ideologielastigkeit des Studienganges lagen, bleibt offen.²⁶¹

Abschließend soll das Ingenieurökonomiestudium noch einmal unter dem Gesichtspunkt der vorherrschenden Frauendominanz unter den Studierenden betrachtet werden. Da bei der entsprechenden Frage im Fragebogen verschiedene, teilweise provokante Statements bzw. Einstellungen zur „Frauenlastigkeit“ des Ökonomiestudiums taxiert werden sollten, kann eine Beantwortung ohne reale Studienerfahrungen in diesem Fach erfolgen. Insofern wurde diese Frage auch den 4. Semestern zur Beantwortung vorgelegt. Die folgende Abbildung D.II.10 verdeutlicht das abgegebene Meinungsbild.

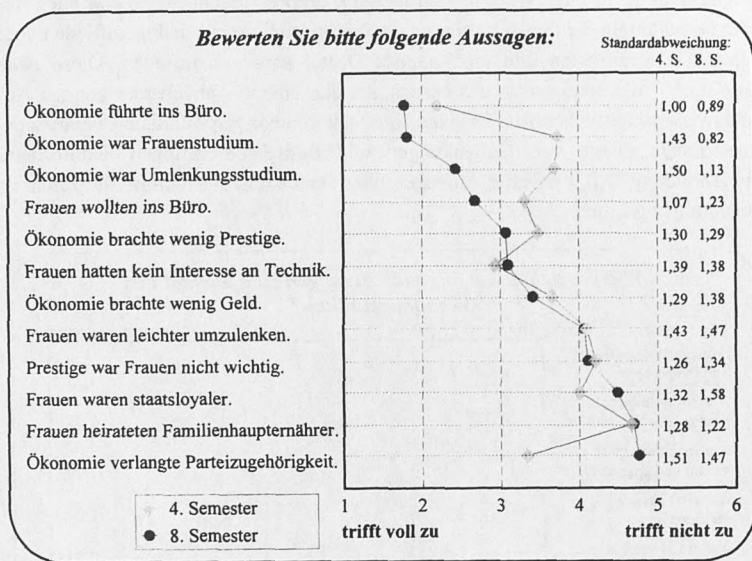


Abb. D.II.10: Frauen und das Ökonomiestudium - 4. und 8. Semester (Frage 35)

Einig sind sich 8. wie 4. Semester, daß *Ökonomie ins Büro* führte und in der vehementen Ablehnung des Statements *Frauen heirateten und hatten so einen Familienhaupternährer*. Bei den anderen Items herrscht hingegen Uneinigkeit: Die 8. Semester sind der Meinung, Ökonomie sei ein *typisches Frauen- und Umlenkungsstudium* gewesen. Abgelehnt wird von ihnen

²⁶¹ Vgl. K41- K43, Anhang 5, S. 213.

die Aussage, ein Ökonomiestudium verlange *Parteizugehörigkeit*, und Frauen seien aufgrund der staatlichen Fördermaßnahmen in der DDR *staatsloyaler* als Männer gewesen. Die 4. Semester hingegen vertreten die Ansicht, Frauen hätten kein allzu starkes *Technikinteresse*; ihr Ziel sei eine *Bürotätigkeit* gewesen. Von Ihnen werden die Aussagen, *Frauen seien leichter umzulenken* und *Frauen legten wenig Wert auf Prestige* als nicht zutreffend bezeichnet. Innerhalb der Befragtengruppen herrscht bei den 8. Semestern größte Uneinigkeit bei den Fragen der *Parteizugehörigkeit*, *Loyalität* und *Umlenkbarkeit* von Frauen. Die 4. Semester vertreten unterschiedliche Meinungen, ob Ökonomie ein *Umlenkungs- und Frauenstudium* war sowie bei der Frage der *Umlenkbarkeit von Frauen* und der *Parteizugehörigkeit*.

Im Vergleich zu den 4. Semestern korrespondieren die Antworten der 8. Semester mehr mit den aus der Literatur gewonnenen Charakteristika des Ingenieurökonomiestudiums. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß sie durch ihre Studienerfahrungen in der Lage sind, ein differenzierteres Meinungsbild als die 4. Semester abzugeben. Anhand der Antworten zu dieser Frage lassen sich die bereits auf Basis der Literatur gewonnenen Vermutungen über die Ambivalenz der weiblichen Rolle innerhalb der DDR-Gesellschaft bestätigen. Einerseits war der Arbeitsalltag in der Familie vor allem wegen der hohen zeitlichen Belastung nur gemeinsam zu bewältigen, und Frauen hatten formal die gleichen Rechte wie Männer. Andererseits erlebten Frauen Diskriminierungen am Arbeitsplatz und bei Karrierebemühungen. Trotz dieser Widersprüche setzte sich in den Köpfen der Menschen anscheinend das von Staatsseite permanent propagierte Bild der DDR als einer Gesellschaft fest, in der die Gleichberechtigung der Frau verwirklicht sei. Anhand der Statements zum Ökonomiestudium wird deutlich, daß die Befragten sich als selbständige und kritische Persönlichkeiten wahrnehmen, für die Berufstätigkeit unhinterfragbarer Bestandteil der Lebensbiographie ist.

Diese Einschätzung der eigenen Lage hat zur Folge, daß Frauen sich im wiedervereinigten Deutschland tendenziell benachteiligt fühlen, da sie wegen der anhaltenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dabei wird selten wahrgenommen, daß dieser Tatbestand nicht primär auf die kapitalistisch-patriarchale Wirtschaftsstruktur zurückzuführen ist, sondern vielmehr Konsequenz der in der DDR-Wirtschaft vorherrschenden strukturellen Gegebenheiten von Frauenarbeitsplätzen ist. Die einseitige Konzentration in wenigen Branchen, wie bspw. in der Textilindustrie, und das vielfach im Verhältnis zu Männerarbeitsplätzen niedrigere Qualifikationsniveau sind bspw. als Gründe anzusehen. Weiterhin trägt der in der bundesrepublikanischen Gesellschaft verbreitete öffentliche Diskurs um die Gleichberechtigung der Geschlechter vermutlich zu einer Verunsicherung bei. Zum einen ist er für die Frauen in den neuen Bundesländern ungewohnt, zum anderen macht er häufig erst bewußt, welch weiter Weg noch zu beschreiten ist und wo die Vielzahl der zu bewältigenden Schwierigkeiten in diesem Prozeß liegen. Andererseits liegt eine große Chance darin, das höhere Selbstbewußtsein der in der DDR aufgewachsenen Frauen zu nutzen und Arbeitsstrukturen zu schaffen, die Familien- und Erwerbstätigkeit besser umverteilen.

bb) Das BWL-Studium: Eine Analyse in Abgrenzung zur Ingenieurökonomie

Von 8. wie 4. Semestern wurde die geringe Strukturierung des heutigen Studiensystems unter sozialen Gesichtspunkten eher negativ bewertet. Auch in fachlicher Hinsicht fühlten sich viele Befragte im verschulerten Studiensystem der DDR wohler. Die ambivalente Haltung der Studierenden bei der Frage, ob ein verschulertes Studiensystem auch in fachlicher Hinsicht positiv sei, spiegelt sich in den Interviews wider: Zum einen wird vor allem der Übergang vom alten zum neuen System als schwierig bezeichnet. Insbesondere in der unmittelbaren Wendezeit herrschte Unklarheit über die neue Studienstruktur und führte dazu, daß von den Studierenden viele Leistungsnachweise doppelt erbracht werden mußten. Darüber hinaus war das Angebot aufgrund der langwierigen Besetzungsmodalitäten des bundesdeutschen Hochschulrechts nach Fakultätsneugründung so beschränkt, daß die Studierenden ihre Fächerwahl vielfach nach dem Angebot und nicht nach ihren Interessen vornehmen mußten. Die fundamentale Veränderung der Studienstrukturen und -inhalte löste teilweise eine solche Verwirrung aus, daß einige Studentinnen ernsthaft einen Studienabbruch in Erwägung zogen, da sie sich den neuen Anforderungen nicht gewachsen sahen.²⁶²

Im bezug auf den Studienaufbau empfanden 4. wie 8. Semester die *Wahlfreiheit der Fächer* als positiv, haben *wenig Probleme*, sich trotz der *Fächervielfalt zurechtzufinden* und *interessieren* sich für die *neuen Inhalte*. Diese Studieneinstellung bestätigt sich auch in den Interviews. Das Studium wird wegen der Gestaltungsspielräume und der neuen Lerninhalte als überwiegend interessant klassifiziert und gut bewältigt. Lediglich eine kleine Gruppe kritisiert die durch die individuellen Wahlmöglichkeiten unvermeidbaren Überschneidungen und Leerlaufzeiten bei der Stundenplangestaltung. Einige der Interviewpartnerinnen fühlten sich insbesondere durch die neuen Anforderungen motiviert und versuchten sogar, die schwierige Zeit der Studienumstellung während der Wende als Erfahrungszuwachs positiv zu interpretieren. Geschätzt am BWL-Studium wird darüber hinaus das breite Berufsfeld, das sich durch diesen Studiengang öffnet.²⁶³

Beide Befragtengruppen bewerten die *Prüfungsstruktur* als *negativ* und bedauern generell den *Wegfall der Seminargruppen*. Allerdings sind sich die Studentinnen in bezug auf die Seminargruppen nicht einig: Wie schon bei der Bewertung des Ökonomiestudiums diskutiert, gibt es eine Gruppe, die Seminargruppen aus fachlicher Sicht für unnötig empfindet und eine andere Gruppe, die ein Studium in der Kleingruppe bevorzugt. Als weitere Kritikpunkte des Studiensystems führen die 8. Semester den aufkommenden *Egoismus* an, während die 4. Semester die *Distanz zu den Dozenten* als zu groß wahrnehmen. Trotz einiger Kritikpunkte, die sich vor allem auf verwaltungsbezogene Aspekte beziehen, sind die Studierenden überwiegend mit ihrem BWL-Studium zufrieden. Bei den 4. und 8. Semestern gibt rund ein Drittel sogar an, mit ihrem Studium *sehr zufrieden* zu sein. Abbildung D.II.11 gibt in Form einer Durchschnittswertbetrachtung einen Überblick über das im Fragebogen abgegebene Meinungsbild der 4. und 8. Semester zur Studienstruktur.

²⁶² Vgl. K22-K26, K29-K31, Anhang 5, S. 212f.

²⁶³ Vgl. K6-K10, Anhang 5, S. 212.

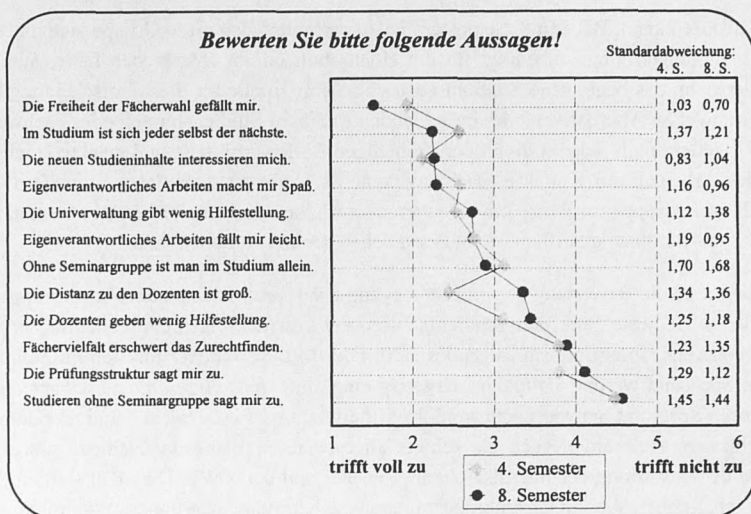


Abb. D.II.11: Bewertung des BWL-Studiums - 4. und 8. Semester (Frage 29)

Differenziertere Kritik am BWL-Studium findet sich in den Interviews. Neben Zweifeln, ob sich das Studium in bezug auf Beschäftigungschancen gelohnt habe, wurden trockene und uninteressante Fachinhalte bemängelt. Einige der Befragten fühlten sich durch die Systemumstellung zur sozialen Marktwirtschaft und die völlige Änderung der Studieninhalte überfordert und wenig motiviert. Kritik geübt wird darüber hinaus auch an der Gestaltung einzelner Fächer. So wurde die Einzelfachwahl teilweise als nicht befriedigend empfunden, da inhaltlich andere Erwartungen an das jeweilige Fach bestanden. Den Lehrstuhlinhabern wurde vorgeworfen, inkonsistente Anforderungen in Vorlesungen und Prüfungen zu stellen, die dann das Studium erschwerten.²⁶⁴

Die ambivalenten Antworten zum Verschulungsgrad des Studiums machen deutlich, daß sich die Studierenden und hier insbesondere die Vorwendeanfängerinnen nach Aufhebung der starken Studienstrukturierung in unterschiedliche Richtungen entwickelt haben. Zum einen findet man eine Gruppe von leistungsorientierten Studentinnen, die fachlich in jeder Hinsicht die neuen Studienbedingungen verinnerlicht hat und die individuellen Freiheiten darin schätzt, es allerdings sozial noch nicht geschafft hat, sich seminargruppenähnliche Netzwerke in eigener Initiative aufzubauen. Zum anderen gibt es eine Gruppe, die gerne die Vorteile beider Systeme umgesetzt sähe, wobei die partielle Unvereinbarkeit zwischen Verschulung und Entscheidungsfreiheit nicht berücksichtigt wird.

Im Falle der 4. Semester könnte der Wunsch nach mehr Strukturierung mit dem zweifelsfrei nicht einfachen Übergang vom Grund- zum Hauptstudium zusammenhängen, der die Festlegung von individuellen Studienschwerpunkten mit sich bringt und damit temporäre Unsicher-

²⁶⁴ Vgl. K11-K20, Anhang 5, S. 212.

heiten auslösen kann. Bei den 8. Semestern ist zu vermuten, daß diese Gruppe sich unter heutigen Bedingungen nicht unbedingt für ein Hochschulstudium entschieden hätte, nun allerdings versucht, das begonnene Studium abzuschließen. Gründe für diese Entscheidung könnten im Mangel an Alternativen oder im fehlenden Mut zum Studienabbruch oder Fachwechsel liegen. In jedem Falle scheint die in der ehemaligen DDR vermittelte und gelebte Hochschätzung des Arbeitens im Kollektiv nachzuwirken. Es bleibt zu diskutieren, inwiefern dieser Wunsch nach Gruppenstrukturen in eigenverantwortliche Teamarbeit überführt werden kann, die später als Schlüsselqualifikation im Berufsleben genützt werden könnte.

Betrachtet man die Bewertung der im Studiengang BWL jetzt dominanten Fächergruppen aus Sicht der 8. Semester, die den Studienfachwechsel von der Ingenieurökonomie zur BWL vollzogen haben, so ergibt sich folgendes Bild: Die *BWL-Kernfächer* machen im Schnitt am meisten Spaß und werden als mäßig schwierig eingestuft. *Interdisziplinäre Fachgebiete* rangieren nach Spaß und Schwierigkeitsgrad im Mittelfeld, und *VWL-Fächer* sind im Schnitt am unbeliebtesten; sie werden auch als schwer angesehen. Meinungsunterschiede gibt es vor allem in der Bewertung der interdisziplinären Fächer und der VWL. Dies läßt sich einerseits mit der inhaltlichen Vielfalt der interdisziplinären Fächergruppe begründen. Wählt jemand ein Schwerpunktfach, ohne daran besonderes Interesse zu haben, wird er es tendenziell negativer bewerten als jemand, der sein Wunschfach studiert. Bei der VWL handelt es sich um ein umfangreiches Pflichtfachgebiet für Diplomkaufleute, das nur von wenigen sehr positiv bewertet wird, da es einen großen Stoffumfang mit sich bringt. Zudem wird ein volkswirtschaftlicher Studiengang an der FSU angeboten, so daß Interessierte von vornherein diesen Studiengang gewählt haben dürften. Abbildung D.II.12 faßt die Bewertungen der Befragten noch einmal zusammen.

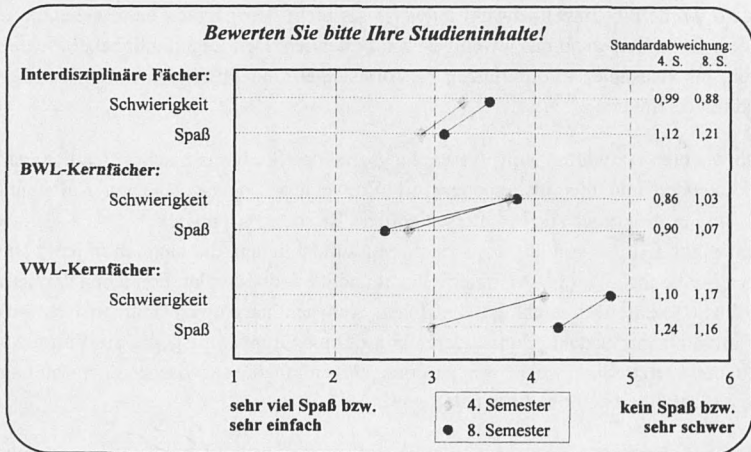


Abb. D.II.12: Bewertung der Studieninhalte des BWL-Studiums - 4. und 8. Semester (Frage 25 und 26)

In bezug auf Praxisrelevanz und Verwertbarkeit des universitären Wissens wird das BWL-Studium eher negativ bewertet. Ihm wird wohl ein gewisser theoretischer Wert beigemessen, doch fühlen sich viele der Befragten durch ihr Studium nicht ausreichend auf die Berufspraxis vorbereitet. Zwar wird diese Aussage noch im Hinblick auf einzelne Fächer und Tätigkeitsfelder in der Praxis differenziert, doch bleibt der Eindruck, nur studienbegleitende Erwerbsarbeit ermögliche ein notwendiges Maß an Praxiserfahrung.²⁶⁵ Dieser Befund sollte zum Nachdenken über Inhalt und Aufbau des BWL-Studiums anregen. Denn diese Aussagen machen deutlich, daß es den Lehrenden anscheinend nur unzureichend gelungen ist, Intentionen und Inhalte des Studiums so zu vermitteln, daß sich die Absolventinnen mehrheitlich für die Praxis gerüstet sehen.

Bei den 4. Semestern ergibt sich ein ähnliches Bild: Auch ihnen macht BWL, gefolgt von den Interdisziplinären Fächern und VWL, am meisten Spaß. BWL und die Interdisziplinären Fächer werden als mäßig schwierig und VWL als eher schwierig bewertet. Meinungsunterschiede treten bei den 4. Semestern vor allem bei der Frage nach dem Spaß an Interdisziplinären und VWL-Fächern auf. Auch hier ließen sich beobachtete Schwankungen durch dieselben Argumente wie bei den 8. Semestern begründen. Insgesamt bewerten die 4. Semester - mit Ausnahme von BWL - die drei Fächergruppen positiver als die 8. Semester. Insbesondere VWL scheint ihnen mehr Spaß zu machen als den 8. Semestern. Gründe für diese Unterschiede könnten in der geringeren Studienerfahrung der 4. Semester und in der Struktur des Grundstudiums liegen. Während sich in BWL erst im Hauptstudium Zusammenhänge zwischen den einzelnen Teilfächern des Grundstudiums erkennen lassen, erfolgt die Ausdifferenzierung der VWL-Fächer eher im Hauptstudium. Auch fallen die Prüfungsergebnisse in den VWL-Fächern bei Kaufleuten tendenziell schlechter aus als in BWL, was zusätzlich dazu beitragen kann, daß die 8. Semester diese kritischer bewerten.

Insgesamt vertreten 4. wie 8. Semester im Schnitt die Meinung, ein BWL-Studium eröffne vor allem *interessante Berufsaussichten*, sei *gesellschaftlich anerkannt*, *vielfältig* und als *Karrierestudium* einzuschätzen. Mäßige Zustimmung beider Befragtengruppen erhielten hingegen die Aussagen, BWL sei *inhaltlich spannend* und ein *Modestudium*. Allerdings herrscht bei diesen beiden Aussagen Uneinigkeit bei den 8. Semestern, während die 4. Semester neben der Frage des Modestudiums unterschiedliche Ansichten auch hinsichtlich der Karriereträchtigkeit eines BWL-Studiums vertreten. Die Polarisierung des Meinungsbildes bei der Aussage, BWL sei ein Modestudium, ist nachvollziehbar: Betrachtet man die hohen Studentenzahlen in diesem Fach, läßt sich durchaus der Schluß ziehen, BWL liege momentan verstärkt im Trend. Allerdings: Wer gibt schon gerne zu, sein Studienfach sei ein Modefach. Nur allzu leicht könnte mit dieser Aussage assoziiert werden, nicht fachliches Interesse, sondern das Mitschwimmen im Trend habe den Studierenden zu seiner Fachwahl motiviert. . Abbildung D.II.13 faßt die Stellungnahme der Befragten zu verschiedenen Statements zum BWL-Studium als Durchschnittswertbetrachtung noch einmal zusammen.

²⁶⁵ Vgl. K1-K5, Anhang 5, S. 212.

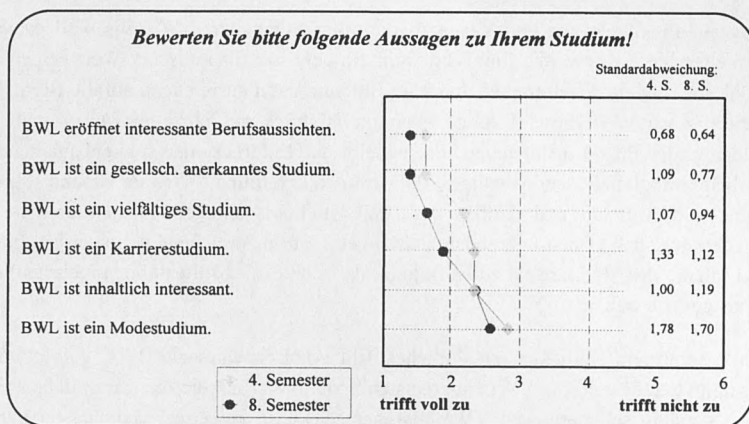


Abb. D.II.13: Statements zum BWL-Studium - 4. und 8. Semester (Frage 30)

Ein weiterer Grund für das differenzierte Meinungsbild zu diesem Statement könnte für die 8. Semester in dem nach der Wende deutlich wahrnehmbaren Anstieg männlicher Kommilitonen liegen. Diese „Rückeroberung“ eines bis dahin weiblich dominierten Faches könnte als mögliches Indiz eines steigenden Prestiges des BWL-Studienganges wahrgenommen worden sein. Zudem stieg nach der Wende in den neuen Bundesländern allgemein das Interesse für marktwirtschaftliche Fragestellungen sprunghaft an und verstärkte den Eindruck, daß die Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen Fragestellungen zunehmend im Trend lag. Zu Studienbeginn der 4. Semester hatte sich dieser Prozeß bereits etabliert, so daß sie Interesse an wirtschaftlichen Fragestellungen und ein dementsprechendes Hochschulstudium als Normalität empfanden.

Auch über die Karriereträchtigkeit eines Studienganges läßt sich diskutieren. Betrachtet man den aktuellen Arbeitsmarkt, wird deutlich, daß auch ein wirtschaftswissenschaftliches Studium noch nicht Garant für einen qualifizierten Arbeitsplatz ist, andererseits erleichtert ein solches Studium die berufliche Entwicklung, da es solide und vielfältige Kenntnisse vermittelt. Auch bei den inhaltlichen Gesichtspunkten des Studiums ist eine hohe Streubreite der Antworten erklärbar. Studierende, die sich in ihrem Fach wohl fühlen, werden seine Inhalte immer positiver beurteilen als Kommilitonen, die mit dem Studium Probleme haben

Abschließend soll noch einmal ein Vergleich zwischen Ingenieurökonomie- und BWL-Studium aus Sicht der Befragten vorgenommen werden. Im Vergleich zum alten Ökonomiestudium bewerten die Studentinnen des 8. und des 4. Semesters den *Wegfall des Marxismus/Leninismus als Pflichtfach*, die *Freiwilligkeit des gesellschaftspolitischen Engagements* sowie den *inhaltlichen Wandel* der wirtschaftswissenschaftlichen Fächer als positiv. Der Wegfall der *technischen Fächer* wird von beiden Befragtengruppen als mäßig positiv eingeschätzt; allerdings herrscht bei dieser Frage bei beiden Gruppen Uneinigkeit. Dieses Ergebnis bestätigt einmal mehr, daß es neben den vielen Befürworterinnen eines technikfreien BWL-

Studiums auch eine Gruppe von Studentinnen gibt, die sich für technische Fächer interessiert und einen Studiengang bevorzugen würde, der Wirtschaft und Technik verbindet. Abbildung D.II.14 gibt noch einmal das Meinungsbild der Befragten zum Vergleich von Ökonomie- und BWL-Studium als Durchschnittswertbetrachtung wieder.

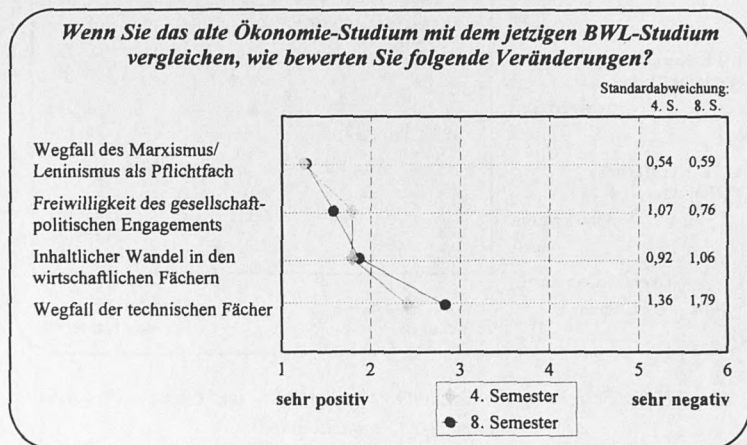


Abb. D.II.14: Vergleich von BWL- und Ökonomiestudium - 4. und 8. Semester (Frage 27)

Weitere Meinungsunterschiede herrschen bei den 8. Semestern bei der Frage nach dem inhaltlichen Wandel der wirtschaftlichen Fächer sowie bei den 4. Semestern bei der Frage, wie die Freiwilligkeit des gesellschaftspolitischen Engagements zu bewerten sei. Letzteres ließe sich als Wunsch nach mehr Zusammenhalt und Struktur im Studium interpretieren. Ersteres könnte ein Indiz für inhaltliche Probleme eines Teils der Befragten gesehen werden.

Ein weitergehender inhaltlicher Vergleich ist wegen der Unterschiedlichkeit beider Studiengänge kaum durchführbar. Wohl ist eine Gegenüberstellung der jeweiligen Kernfachgruppen möglich. Für das Ingenieurökonomiestudium sind darunter die gesellschaftspolitischen, wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Fächer zu fassen; für das BWL-Studium die BWL-, VWL- und Interdisziplinären Fächer.

Betrachtet man Spaß und Schwierigkeitsgrad der drei Kernfachgruppen früher und heute, so ist die Beliebtheit der wirtschaftlichen Fächergruppe in beiden Studiengängen hoch. Auch wird diese Fachgruppe jeweils als mäßig schwierig eingeschätzt. Interdisziplinäre bzw. gesellschaftspolitische Fächer wurden zwar beide als mäßig schwer bezeichnet, letztere machten jedoch keinen Spaß, während erstere eine mittlere Bewertung erhielten. Technische und volkswirtschaftliche Fächer wurden als eher schwierig und mit wenig Spaß verbunden eingestuft. Abbildung D.II.15 verdeutlicht noch einmal als Durchschnittswertbetrachtung die inhaltliche Bewertung beider Studiengänge durch die 8. Semester.

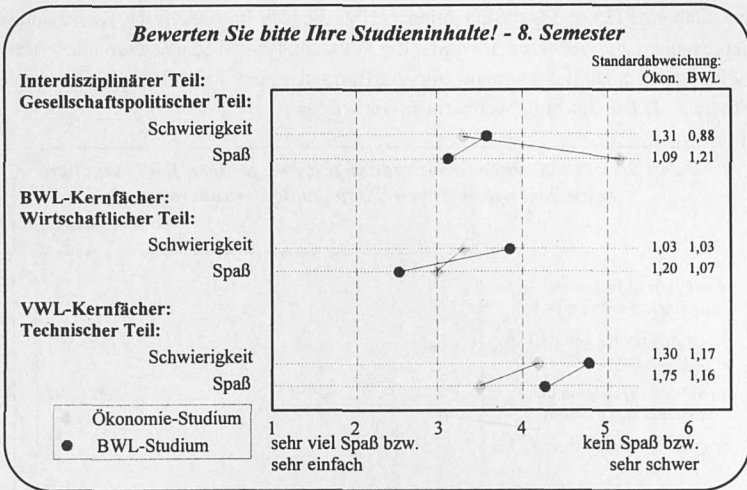


Abb. D.II.15: Bewertung der Studieninhalte des BWL- und Ökonomiestudiums - 8. Semester (Frage 37 und 38)

Obwohl sich inhaltlich kaum Parallelen zwischen den Kernfächern im ingenieurökonomischen und betriebswirtschaftlichen Studiengang ziehen lassen, weist die Bewertung der Kernfachgruppen durch die 8. Semester erstaunliche Anknüpfungspunkte auf. Die positive Bewertung der wirtschaftlichen Kernfächer in beiden Studiengängen weist darauf hin, daß sie als Kernstück des Studiums angesehen und als Motiv zur Fachwahl begriffen werden. Zusammen mit der negativen Einschätzung der gesellschaftspolitischen Fächer wird deutlich, daß die inhaltliche Zielvorgabe des Ingenieurökonomiestudiums von den Studierenden nicht angenommen wurde. Es sollte den Studierenden die Einheit von Wirtschaftssystem und sozialistischer Gesellschaft als unhinterfragbares Entwicklungsgesetz nahegebracht werden. Dazu wurden gesellschaftspolitische Fächer in den Studiengang vertieft integriert. Die Ablehnung dieser Fächer läßt darauf schließen, daß die Studierenden diesen Zusammenhang eher skeptisch beurteilen.

Die kritische Haltung gegenüber Technik und VWL könnte in dem Sinne interpretiert werden, beide als Zusatzanforderungen des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums zu begreifen, die einen zusätzlichen Arbeitsaufwand bedingen. Da beide komplexe Wissenschaftsgebiete darstellen, ist es nachvollziehbar, daß sie als aufwendig und schwierig bewertet werden. Auf Basis der Interviews läßt sich zum inhaltlichen Vergleich beider Studienrichtungen noch sagen, daß BWL zwar als das inhaltlich anspruchsvollere, aber auch als das praxistauglichere Studium angesehen wird. Der inhaltliche Wandel sowie die Dominanz der wirtschaftlichen Kernfächer lassen BWL wissenschaftlich fundierter als Ingenieurökonomie erscheinen. Dies bringt einen komplexeren Studienaufbau mit sich und erschwert insbesondere durch die Meinungsvielfalt die Examensvorbereitung. Trotz der durch die inhaltlichen Veränderungen

schwierigen Vergleichbarkeit beider Studiengänge läßt sich feststellen, daß vor allem fachlich das BWL- dem Ingenieurökonomiestudium vorgezogen wird.²⁶⁶

Bezieht man abschließend die Bewertung der generellen Statements beider Studienrichtungen mit ein, so ergeben sich folgende Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede: Während das BWL Studium als *gesellschaftlich anerkanntes vielfältiges*²⁶⁷ *Karrierestudium mit interessanten Berufsaussichten* bewertet wird, werden *Berufsaussichten* und *gesellschaftlicher Status* des Ingenieurökonomiestudiums als eher mäßig eingeschätzt. Auch zur Frage, ob das Studium *inhaltlich spannend* sei oder im *Trend* liege, differieren die Einschätzungen. Während beide Aussagen für BWL noch mäßig bejaht werden, werden sie für das Ingenieurökonomiestudium deutlich verneint. Abbildung D.II.16 verdeutlicht als Durchschnittswertbetrachtung die unterschiedliche Einschätzung beider Studiengänge durch die 8. Semester.

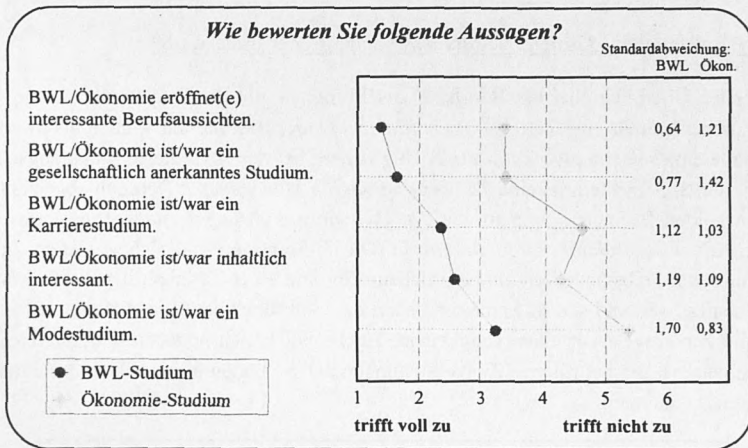


Abb. D.II.16: Statements zum BWL- und Ökonomiestudium im Vergleich - 8. Semester
(Frage 30 und 40)

Diese Aussagen zu beiden Studiengängen bestätigen die aus der Literatur gewonnene Einschätzung des Ingenieurökonomiestudiums als einen umlenkungs- und frauendominierten Studiengang ohne besondere Berufsperspektiven. Damit widerspricht die Einschätzung der Betroffenen und wohl auch die Realität des Berufsalltags in der DDR der verbreiteten öffentlichen Meinung, die die Bedeutung von Wirtschaft und Technik für die Entwicklung der DDR stark in den Vordergrund stellte. Wie allerdings die Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren sind, - ob bspw. das Studium wegen der hohen Frauenquote ein geringes gesellschaftliches Prestige und wenig Karrierechancen bot oder vice versa - läßt sich auf Basis dieser Untersuchung nicht klären.

²⁶⁶ Vgl. K33-K42, Anhang 5, S. 213.

²⁶⁷ In nachfolgender Abbildung D.II.16 taucht das Statement BWL/Ökonomie ist/war ein vielfältiges Studium nicht auf, da es im Fragebogen für das Ökonomiestudium vergessen wurde.

III. Zukunftspläne und Selbstverständnis der Jenenser Studentinnen

Für einen gelungenen Berufseinstieg sind neben einer adäquaten Ausbildung insbesondere die beruflichen und privaten Zielvorstellungen der Betroffenen von Bedeutung. Sie sollen in diesem Kapitel vorgestellt und diskutiert werden. Die gleichgewichtige Einbeziehung von privater und beruflicher Perspektive erscheint sinnvoll und notwendig, da an der Schnittstelle von Privatleben und Karriereambitionen häufig Probleme auftreten. Diese können durch betriebliche Fördermaßnahmen abgebaut werden, wenn sie derart konzipiert sind, daß sie von den Beteiligten akzeptierte Kompromißlösungen für den Konfliktfall anbieten. Insbesondere bei einer geplanten Familiengründung ist es für die Betriebe wichtig, die jeweiligen Erwartungshaltungen und Zukunftspläne ihrer Mitarbeiter zu kennen. Nur so lassen sich kostenintensive Fluktuationsprozesse oder Unzufriedenheit der Beschäftigten minimieren und betriebliche sowie individuelle Ziele harmonisieren.

1. Berufstätigkeit: Karriere, Selbstverwirklichung oder Broterwerb?

Einen ersten Überblick über das Berufsziel der Befragten gibt der Fragebogen: 8. wie 4. Semester streben primär eine *Tätigkeit im mittleren Management* an und wählen als zweitbeste Alternative eine *selbständige Tätigkeit*. Mäßig beliebt bei den 4. Semestern und sogar unbeliebt bei den 8. Semestern ist eine *Tätigkeit im oberen Management*. Deutlich abgelehnt werden von beiden Befragtengruppen eine *Tätigkeit ohne Führungsverantwortung* sowie eine *Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin*. Die 8. Semester sind sich vor allem bei der Bewertung von Selbständigkeit als beruflichem Ziel und einer Tätigkeit im oberen Management uneinig, während die 4. Semester neben der Selbständigkeit ein differenziertes Meinungsbild zur Frage nach einer Tätigkeit im Hochschulbereich abgeben. Abbildung D.III.1 faßt noch einmal die beruflichen Zielvorstellungen der Befragten in einer Durchschnittswertbetrachtung zusammen.

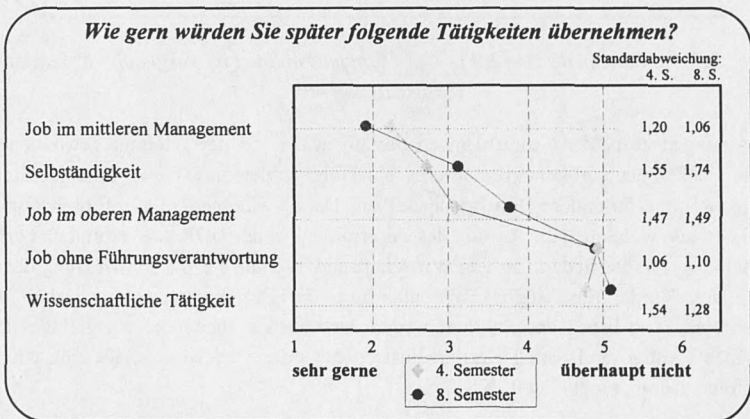


Abb. D.III.1: Berufsziele - 4. und 8. Semester (Frage 31)

Die ambivalente Einstellung der Studierenden zur Selbständigkeit könnte ursächlich mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nach der Wende zusammenhängen. Einerseits verspricht Selbständigkeit eine Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen und einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitseinsatz und Ergebnis vor Augen zu haben. Da Selbständigkeit in der DDR nur äußerst schwierig zu realisieren war und Mitgestaltungsmöglichkeiten im Großbetrieb beschränkt waren, kann hier ein Nachholbedarf angenommen werden. Zudem scheint vor dem Hintergrund der immensen Arbeitslosigkeit, die überdurchschnittlich häufig Frauen trifft, eine selbständige Tätigkeit als eine alternative Möglichkeit der Berufsausübung in Betracht zu kommen.²⁶⁸ Andererseits ist nachvollziehbar, daß Ängste vor zuviel Verantwortung und Entscheidungsverpflichtung bestehen, zumal diese Qualifikationen in der DDR Gesellschaft kaum vermittelt und gefördert wurden. Außerdem fehlt vielerorts eine ausreichende Kapitaldecke für einen Start in die Selbständigkeit als Folge niedriger Einkommen und des kaum vorhandenen Grundbesitzes.

Ein Grund für die uneinheitliche Bewertung einer Hochschultätigkeit als berufliche Zielvorstellung ließe sich in der Ausrichtung und (zunächst) zeitlichen Limitierung einer solchen Stelle sehen. Nicht jeder hat Interesse, wissenschaftliches Arbeiten zum Beruf zu machen, zumal Stellen an der Hochschule stark von Kürzungen bedroht und nicht frei zugänglich sind. Auch honoriert der Arbeitsmarkt heute nicht immer eine universitäre Zusatzqualifikation; oft wiegen Alter und mangelnde Praxiserfahrung schwerer als ein Dokortitel. Wird Familie geplant, erschweren ein hohes Qualifikationsniveau und ein verspäteter Berufseinstieg zusätzlich die Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da bisher entsprechende Tätigkeiten meist im mittleren und unteren Qualifikationssegment, selten jedoch im Führungskräftebereich angeboten werden.

Dieses Argument erklärt auch die Uneinigkeit in bezug auf die Attraktivität gehobener Managementpositionen. Den Studierenden scheint bewußt zu sein, daß derartige Positionen zwar Gestaltungsspielräume und Macht mit sich bringen können, aber auch sehr zeitintensiv sind und wenig Möglichkeiten eröffnen, Zeit für Hobbys oder Familienarbeit zu finden. Die Ambiguität einer solchen Position führt folgerichtig zu einem geteilten Meinungsspektrum, das die unterschiedliche Wertschätzung von Einfluß und Zeitsouveränität widerspiegelt. So werden dann auch, wie aus der folgenden Abbildung D.III.2 ersichtlich, von allen Befragten mangelnde Zeit für die Familie oder ein Hobby als Hauptargument gegen eine gehobene Managementposition genannt. Politisches oder fachliches Engagement spielen bei der Entscheidung gegen eine solche Position hingegen kaum eine Rolle.

²⁶⁸ Vgl. zu Chancen und Problemen einer Existenzgründung für Frauen in Thüringen Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft 1995c.

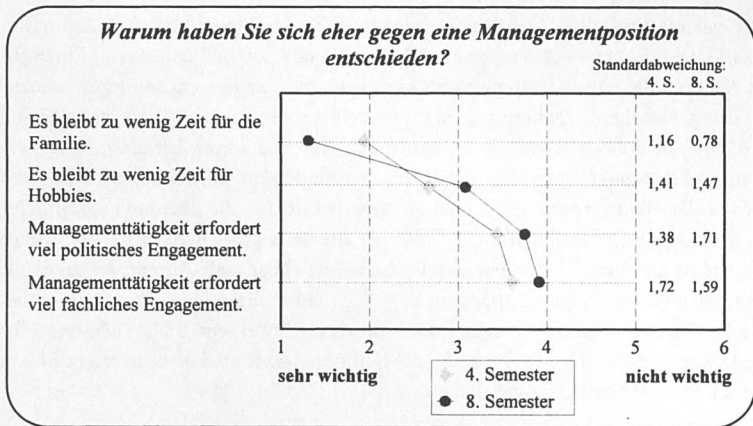


Abb. D.III.2: Gründe gegen eine Managementposition - 4. und 8. Semester (Frage 32)

Hinsichtlich des fachlichen Engagements differiert das Meinungsbild bei allen Befragten. Eine Gruppe unter ihnen räumt diesem Argument einen hohen Stellenwert ein. Dies ließe sich mit dem bei Frauen teilweise schwach ausgebildeten Selbstvertrauen in die eigene Leistung begründen, das dazu führt, sich obere Managementpositionen häufig nicht zuzutrauen und somit nicht in eine mögliche Berufswahl einzubeziehen. Weitere Differenzen im Meinungsbild ergeben sich bei den 8. Semestern hinsichtlich der Frage, inwieweit das in dieser Position möglicherweise geforderte politische Engagement als Hinderungsgrund anzusehen sei, sowie bei beiden Gruppen in der Bewertung mangelnder Freizeit für Hobbys. Letzteres ist mit dem teilweise hohen fachlichen Engagement der Befragten erklärbar. Leistungsorientierte Studentinnen sehen in ihrem Beruf eine Möglichkeit der Selbstverwirklichung und würden nicht auf eine interessante Managementposition verzichten, um Hobbys nachgehen zu können.

Die Tatsache, daß einige Studentinnen des 8. Semesters davon ausgehen, daß gehobene Managementpositionen politisches Engagement fordern und sich aus diesem Grund gegen einen solche Tätigkeit entscheiden, ist am ehesten historisch begründbar. In der DDR wurden nämlich Führungspositionen primär nach gesellschaftspolitischem Engagement vergeben, was vielfach bedeutete, Parteimitglied der SED werden zu müssen. Diese Vorstellung bleibt u. a. dadurch lebendig, daß auch im westdeutschen Wirtschaftssystem nicht wenige Top-Führungskräfte politisch aktiv sind.

So war auch bei den beruflichen Zielvorstellungen der 8. Semester unter der Prämisse eines Fortbestehens der DDR politisches Engagement der im Schnitt am häufigsten genannte Grund, sich gegen eine obere Kaderposition zu entscheiden. An zweiter Stelle wurde argumentiert, eine Kaderposition lasse zu wenig Zeit für die Familie. Eine solche Einschätzung steht eindeutig im Gegensatz zur offiziellen Propaganda der DDR, die gleiche Aufstiegschancen für alle postulierte. Dieser Befund läßt sich in zweierlei Hinsicht interpretieren: Zum einen kann der mangelnde Aufstiegszwill von Frauen auch in der DDR als strukturelles

Problem verstanden werden, denn Kaderpositionen waren nach ihren Anforderungen so konzipiert, daß sie kaum Zeit für andere Aktivitäten, z. B. in der Familie ließen. Andererseits ist ebenso denkbar, daß weniger die Struktur als vielmehr der persönliche Wunsch der Frauen, sich überwiegend um die Familie zu kümmern, einem Aufstieg entgegenstand. Welcher der Gründe bei den Befragten überwog, ist anhand des Datenmaterials nicht eindeutig feststellbar. Abbildung D.III.3 faßt noch einmal als Durchschnittsbetrachtung die Gründe der 8. Semester, sich gegen eine gehobene Kaderposition in der DDR zu entscheiden, zusammen.

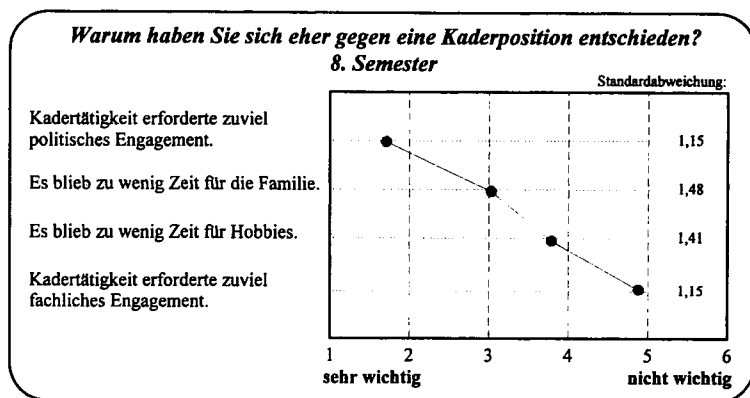


Abb. D.III.3: Gründe gegen eine Kaderposition - 8. Semester (Frage 42)

Allerdings findet sich bei dieser Frage ein geteiltes Meinungsbild: Einige Befragte scheinen den postulierten Möglichkeiten, trotz Familie Karriere zu machen, Glauben zu schenken; andere zweifeln dies an. In jedem Falle dürften persönliche Erfahrungen und Vorbilder aus dem Familien- und Bekanntenkreis die Meinungsbildung beeinflußt haben. Vermutlich war es in Einzelfällen auch in der DDR möglich, Karriere mit Familie zu verbinden. Mangelnde Zeit für Hobbys und Angst vor fachlicher Überforderung spielen hingegen, wie auch bei den heutigen Berufszielen, eine eher untergeordnete Rolle

Betrachtet man einmal die Berufswünsche der befragten 8. Semester zu DDR-Zeiten im Vergleich zu heute, so ist festzuhalten, daß in beiden Wirtschafts- und Gesellschaftssystemen am häufigsten eine Position im mittleren Management angestrebt wird; Tätigkeiten im Hochschulbereich und solche ohne Führungsverantwortung werden abgelehnt. Bei den anderen Alternativen ergaben sich Unterschiede. So ziehen die Befragten heute eine Selbständigkeit einer gehobenen Managementposition vor, während vor der Wende letztere attraktiver als eine Selbständigkeit bewertet wurde. Die Streuung des Meinungsbildes blieb hingegen unverändert; in beiden Fällen vertreten die Studentinnen bei der Frage nach Selbständigkeit bzw. einer gehobenen Managementposition unterschiedliche Meinungen. Abbildung D.III.4 verdeutlicht noch einmal die Berufsziele der 8. Semester vor und nach der Wende im Vergleich als Durchschnittswertbetrachtung.

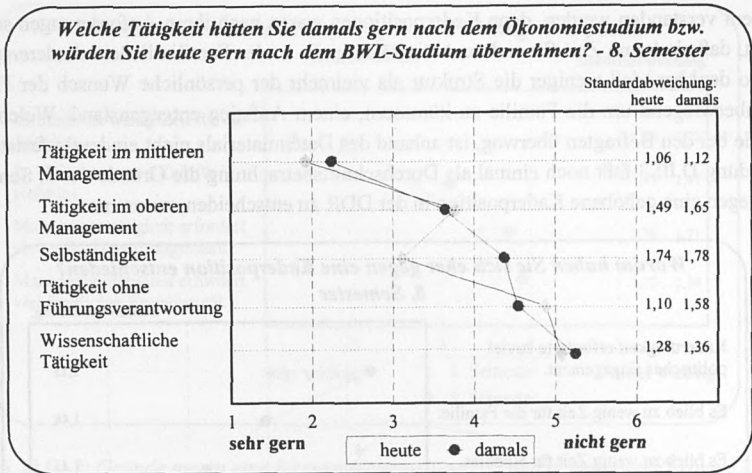


Abb. D.III.4: Angestrebte berufliche Tätigkeit - 8. Semester (Frage 31 und 41)

Obwohl der Aufbau einer selbständigen Existenz dem Gedanken, das Privateigentum abzuschaffen entgegenläuft, rangierte diese berufliche Zielvorstellung noch vor einer Tätigkeit ohne Führungsverantwortung und einer Tätigkeit an der Hochschule. Die Furcht vor einem Einsatz unter Qualifikationsniveau, die vielfach mit einer Tätigkeit ohne Führungsverantwortung assoziiert wird, ist verständlich. In der DDR war der qualifikationsgerechte Einsatz von Arbeitskräften in vielen Bereichen ein Problem, da die inflexible Planwirtschaft, verbunden mit der Arbeitsplatzgarantie, kaum in der Lage war, den Personaleinsatz bedarfsgerecht zu gewährleisten. Insbesondere Frauen nahmen häufig eine Tätigkeit unter Qualifikationsniveau an, um Wegezeiten kurz zu halten und Familien- mit Berufsarbeit verbinden zu können. So waren auch nur rund 30% der wirtschaftswissenschaftlichen Absolventinnen in zudem vorwiegend unteren und mittleren Kaderpositionen zu finden. So gab es in der DDR unter den mehr als 150 zentral geleiteten Kombinatn nur drei Direktorinnen.²⁶⁹

Schwieriger erklärbar ist das geringe Interesse der Befragten an einer Hochschulkarriere unter DDR-Bedingungen. Zwar zeigt sich auch in diesem frauendominierten Fach der mit jeder Karrierestufe abnehmende Frauenanteil, aber immerhin waren 37% des wissenschaftlichen Fachpersonals in den Wirtschaftswissenschaften weiblich. 61% der befristeten und 44% der unbefristeten Assistentenstellen waren mit Frauen besetzt und immerhin 15% der Dozenten sowie 6% der Professoren waren weiblich.²⁷⁰ Trotz dieser vielfältigen Vorbilder und realen Chancen, an der Hochschule zu arbeiten, schien dieser Berufsweg unattraktiv. Ein Grund könnte in der starken ideologischen Ausrichtung der ökonomischen Fachrichtung liegen. Nachdem gesellschaftspolitische Fächer als langweilig und uninteressant eingestuft wurden,

²⁶⁹ Vgl. Stein 1994, S. 213.

²⁷⁰ Vgl. Stein 1994, S. 214.

schien es möglicherweise unattraktiv, sich nach dem Studium weiter mit so gearteten Inhalten auseinanderzusetzen. Ein weiterer Grund könnte in der hohen Umlenkungsquote liegen: So ist es nachvollziehbar, daß wenig Interesse an einer Hochschullaufbahn bestand, wenn man schon im Studium ein Fach wählen mußte, daß nicht unbedingt den eigenen Neigungen und Fähigkeiten entsprach.

Weiteren Aufschluß über Berufsziele in der DDR und heute geben die Interviews. In bezug auf die DDR bestätigen sich die im Fragebogen gemachten Angaben. So strebten die interviewten 8. Semester überwiegend mittlere Kaderpositionen in den Kombinat und Industriebetrieben der DDR an. Genannt wurden bspw. die Außenhandelsabteilung, Finanzrevision, Buchhaltung, Einkauf, Absatz und Arbeitshygiene. Nur eine Befragte sah ihr Berufsziel als Ökonomin in einer technischen Abteilung eines Kernkraftwerks und gab als Grund für diese Entscheidung finanzielle Vorteile an. Die anderen begründeten ihr Berufsziel mit der Sorge, in die Partei eintreten zu müssen sowie problematischen Arbeitsbedingungen in der Produktion.²⁷¹ Es bleibt letztlich offen, was die Ursache für die geringe Karriereneigung der Befragten in der DDR war. Einerseits können persönliche Motive eine Rolle gespielt haben. Die Wahl eines nicht allzu anspruchsvollen Arbeitsplatzes ermöglichte eher, Beruf und Familie verbinden zu können. Andererseits bestand für die Absolventinnen vielfach keine freie Wahl des Arbeitsplatzes, da sie durch die Absolventenvermittlung bzw. Delegationsverträge mit einzelnen Betrieben nur ein beschränktes Arbeitsplatzangebot zur Auswahl hatten. Dieses Angebot spiegelt die offizielle Wertschätzung weiblicher Arbeit in der DDR wider, die anderslautender Propaganda zum Trotz unter der männlicher Arbeit lag. Wie in Kapitel B ausführlich diskutiert, hatten Frauen es auch in der DDR schwerer, Karriere zu machen, da sie aufgrund ihrer potentiellen oder aktuellen Familienpflichten im Vergleich zu Männern als weniger zuverlässige und belastbare Arbeitnehmer als Männer galten.

Unter heutigen Bedingungen präferieren die Interviewten eine Tätigkeit im Bankbereich, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung, dem Beratungsbereich, einer Tätigkeit im Industriebetrieb und in der Krankenhausverwaltung. Nur eine der Befragten möchte promovieren. Die Attraktivität des Kreditgewerbes begründet sich mit seiner stark expandierenden Stellung in den neuen Bundesländern und dem dementsprechend großen Arbeitsplatzangebot. Auch die Berater - und hier insbesondere die Steuerberatungsbüros - gehören zu den wenigen Arbeitsplatzanbietern. Schwieriger gestaltet sich die Situation in der Industrie, die in Thüringen große Schrumpfungprozesse durchlebt und entsprechend kaum einstellt. Alternativ bieten sich Möglichkeiten im öffentlichen Dienst oder durch Betriebskontakte und Praktika. Wichtig ist den Absolventinnen eine anspruchsvolle Tätigkeit, die Spaß macht, ausfüllt und ein gutes soziales Klima aufweist. Alle Befragten, bis auf eine junge Mutter mit Kind, streben zunächst eine Vollzeitstelle an.²⁷²

²⁷¹ Vgl. K62, K63, Anhang 5, S. 214.

²⁷² Vgl. K64-K79, Anhang 5, S. 214f.

Die Entscheidung, sich in einer bestimmten Branche zu bewerben, begründet sich vor allem aus den Studienschwerpunkten, aber auch aus Praktikumserfahrungen. Da viele Studentinnen Personal und Bankbetriebslehre als spezielle BWL gewählt haben, erscheint das Kreditgewerbe als Arbeitgeber, sei es im Personal- oder Bankdienstleistungsbereich, attraktiv. Es gibt aber auch Studentinnen, die sich dezidiert gegen eine Tätigkeit in einer Bank entscheiden, und zwar nicht aus mangelnder Eignung oder fehlendem Interesse, sondern wegen des Images dieser Dienstleister. Sie vermuten, die Dominanz westlicher Führungskräfte und Arbeitsstrukturen in Banken ziehe ein unsoziales Arbeitsklima nach sich, in dem sich jeder selbst der nächste sei und Äußerlichkeiten entscheidend für den Berufserfolg seien. Diese skeptische und vorurteilsbehaftete Einstellung gegenüber Bankarbeitsplätzen können die Befragten meist nicht mit eigenen negativen Erfahrungen begründen; doch motiviert diese Einstellung, sich in anderen Branchen, wie dem Gesundheitswesen oder der öffentlichen Verwaltung, zu bewerben. Sie vermuten dort, unter mehrheitlich ostdeutschen Arbeits- und Führungskräften ein sozialeres und weniger leistungsorientiertes Arbeitsklima vorzufinden.²⁷³

Als Grund für eine eher schwach ausgeprägte Karriereneigung wird vor allem die geplante Familiengründung angeführt. Selbst wenn noch nicht genau feststeht, wann der Kinderwunsch realisiert werden soll, so werden von vornherein nur mittlere Positionen angestrebt, um Zeit für sich und die Familie zu haben. Negative Erfahrungen aus dem Familien- oder Bekanntenkreis haben die Befragten schnell davon überzeugt, daß in der Marktwirtschaft Familie und Beruf kaum zu vereinbaren sind und noch weniger Familie mit Karriere. Diese kritische Einstellung ist vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit und teilweise eher frühkapitalistischen als sozialen Arbeitsplatzgestaltung in den neuen Bundesländern nachvollziehbar. Unsichere Überlebenschancen der Betriebe, mäßig ausgebildete Führungskräfte²⁷⁴ und ein Arbeitskräfteüberangebot führen dazu, daß auch bei Nicht-Führungskräften nicht immer geregelte Arbeitszeiten garantiert werden können. So haben Arbeitsmarktfakten und Zukunftsängste die beruflichen Erwartungen gedämpft, wenn auch die Berufstätigkeit an sich kaum in Frage gestellt wird. Einige der Befragten haben sogar ihre Berufswahl in Abhängigkeit von ihrem Lebenspartner oder Ehemann getroffen und eigene Vorstellungen zugunsten eines sicheren Arbeitsplatzes des Mannes regional wie inhaltlich zurückgestellt.²⁷⁵

Neben zeitlichen gibt es aber auch persönliche Bedenken gegenüber einer Führungstätigkeit. Einige der Befragten trauen es sich nicht zu, eine verantwortungsvolle Position auszufüllen. Ihr Mangel an Selbstvertrauen läßt sie eine Karriere von vorne herein vehement ablehnen, noch bevor sie Berufserfahrungen gesammelt haben. Diese Haltung steht scheinbar im Widerspruch zu der in Kapitel B diskutierten These, Frauen in den neuen Bundesländern hätten ein größeres Selbstbewußtsein und eine dezidierte Berufsneigung. Da jedoch keine der Befragten eine Berufstätigkeit an sich in Frage stellt, ist zu vermuten, daß die schlechten Arbeitsmarktperspektiven für Frauen und resignative Erfahrungen im Examen und bei Bewerbungen dazu geführt haben, von einer Karriere Abstand zu nehmen. Somit ist zu vermuten,

²⁷³ Vgl. K82-K85, Anhang 5, S. 215.

²⁷⁴ Vgl. zur Führung in den neuen Bundesländern bspw. Rump 1996.

²⁷⁵ Vgl. K80, K86, Anhang 5, S. 215.

daß ungünstige Rahmenbedingungen wie Erfahrungen - und nicht ein Mangel an Selbstbewußtsein - zu einer Verunsicherung geführt haben.

Abschließend soll das angestrebte Berufsziel der Befragten noch einmal unter Mobilitätspunkten betrachtet werden. Bis auf wenige Ausnahmen weisen die Befragten eine geringe berufliche Mobilität auf. Die überwiegende Mehrzahl möchte wegen familiärer Bindungen oder aus Heimatverbundenheit Thüringen nicht verlassen bzw. an den Heimatort zurückkehren. Die meisten würden nur bei drohender Arbeitslosigkeit eine Bewerbung außerhalb des Heimatgebietes in Betracht ziehen und auch dann nur ungern in die alten Bundesländer wechseln. Die Gründe für eine Ablehnung des alten Bundesgebietes sind so vielfältig und tiefgreifend für den deutsch-deutschen Vereinigungsprozeß, daß sie unter Punkt D.III.3 gesondert diskutiert werden. Lediglich eine Studentin erklärte sich ohne Bedenken bereit, auch in den „Westen“ zu gehen. Sie strebte sogar langfristig eine Auslandstätigkeit an. Alle anderen bewerteten einen solchen Wechsel als äußerst unangenehm.²⁷⁶

Die geringe Mobilität der Befragten ist am ehesten über ihre Sozialisationsgeschichte erklärbar. In der DDR war Mobilität eher unüblich. Einerseits wurde dies durch die Inflexibilität der Planwirtschaft bedingt, andererseits führte die Abgeschlossenheit des Staates nach außen zu einem Klima, das Mobilität als etwas außergewöhnliches, privilegiertes erscheinen ließ. Diese Prägung und die Absicht, eine Familie zu gründen, können zur Erklärung der beobachteten Immobilität herangezogen werden. Außerdem ist davon auszugehen, daß die wendebedingte fundamentale Umwälzung im politischen und wirtschaftlichen Bereich Unsicherheit auslöste. Es wäre dann rational, Unsicherheit zu minimieren, indem man versucht, das soziale und familiäre Umfeld stabil zu halten, wenn schon auf dem Arbeitsmarkt Unsicherheiten nicht zu vermeiden sind. Trotzdem ist es erstaunlich, daß unter den Absolventinnen kein Nachholbedarf besteht, die früher nur limitiert zugängliche Welt (nicht nur auf Reisen) zu entdecken. Gerade eine Berufstätigkeit bietet hier ideale Möglichkeiten, andere Mentalitäten und Regionen kennenzulernen. Insbesondere die Abneigung gegen die alten Bundesländer macht zumindest deutlich, daß auch sechs Jahre nach der Wende der Prozeß der Wiedervereinigung keineswegs als abgeschlossen bezeichnet werden kann. Vielmehr existieren (immer noch) Vorurteile und Berührungängste auf beiden Seiten, die erforscht und diskutiert werden sollten.

²⁷⁶ Vgl. K87-K93, K95-K96, Anhang 5, S. 215.

2. Elternschaft und Beruf: Ein Kernproblem privater Zukunftsvorstellungen

Partnerschaft und Familie sind für den überwiegenden Teil der 4. wie 8. Semester die dominante Zielvorstellung. Rund ein Drittel von ihnen lebt bereits in einer Partnerschaft, und knapp die Hälfte der 8. Semester möchte gleich nach dem Studium bzw. nach einigen Jahren Berufserfahrung heiraten. Bei den 4. Semestern verhält es sich ähnlich, mit dem Unterschied, daß sie häufiger nach einigen Jahren beruflicher Tätigkeit und nicht unmittelbar nach dem Studium eine Ehe planen.

Auch die Familiengründung ist fester Bestandteil der Lebensplanung. So wünschen sich rund drei Viertel aller Befragten nach einigen Jahren Berufspraxis Kinder. Unterschiede zwischen 4. und 8. Semestern sind in den Antworten zu finden, die sich gegen eine Familiengründung wenden. Während nur 3% der 8. Semester sich dezidiert gegen Kinder aussprechen, tun dies immerhin 16,3% der 4. Semester. Dieser Unterschied ließe sich zum einen als Veränderung von Wertmustern interpretieren. Die durch die Wende mögliche Vielfalt von Lebenskonzepten, verbunden mit einem konsumtiven Nachholbedarf, kann dazu geführt haben, daß sich die Prioritäten von der Familiengründung zur Selbstverwirklichung durch Reisen und Konsum verschoben haben, ein Phänomen, das sich in den letzten Jahren durch alle westlichen Industrienationen zieht. Hinzu kommt der Altersunterschied zwischen beiden Befragtengruppen, der die Annahme zuläßt, die jüngeren 4. Semester wollten zunächst das Leben genießen und sich nicht der Verantwortung einer eigenen Familie stellen. Ein anderer Grund könnte in der anhaltend schlechten Arbeitsmarktlage bestehen. Da eine Familiengründung die beruflichen Möglichkeiten der betroffenen Frauen meist schmälert, ist zu vermuten, daß gerade beruflich ambitionierte junge Frauen als einzige Möglichkeit einer befriedigenden Berufstätigkeit den Verzicht auf Kinder sehen.

Trotz Familiengründung wollen alle Befragten einer Berufstätigkeit nachgehen, und zwar knapp die Hälfte vollzeit und ein gutes Drittel 50% bzw. 70% teilzeit. Der Rest der Befragten hat hierzu keine Angaben gemacht. Allerdings wollen nur rund 10% der 4. und 8. Semester, daß ihr Partner verkürzt arbeitet. Hier bleibt unklar, ob diese Zielvorstellungen dem tatsächlichen Wunsch der Befragten entsprechen oder sich vielmehr an der Arbeitsmarktrealität und den herrschenden Wertvorstellungen orientieren. Trotz der gerade durch die Politik gestarteten Teilzeittoffensive²⁷⁷ werden immer noch zu wenig qualifizierte Teilzeitstellen angeboten. Da das Verdienstniveau von Männern im Schnitt immer noch über dem der Frauen liegt, und Frauen zusätzlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist das ökonomische Überleben einer Familie bei einer Teilzeitbeschäftigung des Mannes heute vielfach (noch) nicht möglich. Zudem wird die Reduzierung der Arbeitszeit vielfach als Leistungsverweigerung interpretiert und bedeutet häufig das Ende der beruflichen Karriere, selbst wenn nach einigen Jahren Familienengagement wieder eine Vollzeitstelle angenommen wird.

²⁷⁷ Unter dem Schlagwort „Mobilzeit“, versucht die Bundesregierung Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und ein vermehrtes Angebot von Teilzeitstellen zu forcieren. Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1995.

Bei der häuslichen Arbeitsteilung herrschen zunehmend partizipative Vorstellungen. So teilen sich rund die Hälfte der 8. Semester und rund zwei Drittel der 4. Semester, die heute mit einem Partner zusammenleben die Hausarbeit und wollen dies auch im Berufsleben beibehalten. Beim Rest übernimmt allerdings die Frau den überwiegenden Teil der Hausarbeit, während sich der Mann insbesondere beim Eintritt ins Berufsleben immer mehr von den Haushaltspflichten zurückzieht. Bei der Kinderbetreuung teilen sich zwei Drittel der Studentinnen mit Kind aus dem 8. Semester und drei Viertel der Betroffenen aus dem 4. Semester die Arbeit mit ihren Partnern. Im Berufsleben wird dann eine Umverteilung der Kinderbetreuungsarbeit zu Lasten der Frauen geplant. Immerhin wollen jedoch die Hälfte der 8. Semester und zwei Drittel der 4. Semester sich die Kinderbetreuung weiterhin paritätisch teilen.

Ergänzende und differenziertere Aussagen zeigen die Interviews. Zwar äußert die überwiegende Mehrheit der Befragten, sie teile sich die Hausarbeit grundsätzlich paritätisch; es gibt aber auch Befragte, bei denen der Partner keine Hausarbeit übernimmt und statt dessen in Einzelfällen die Schwiegereltern einspringen. Diese Haltung begründen die Befragten mit Zeitproblemen des Lebenspartners oder mangelnder Anleitung zur Hausarbeit durch die Eltern. Andererseits verlangen die nicht mithelfenden Lebenspartner - so die Befragten - auch nicht, daß sich ihre Partnerinnen im Haushalt besonders engagieren. Wer dann jedoch die anfallenden Arbeiten übernehmen soll, bleibt unklar. In den Gesprächen stellte sich später jedoch heraus, daß die Frauen die anfallende Hausarbeit erledigten, was sie jedoch nicht als Benachteiligung empfanden. Selbst bei den Paaren, die sich Haushaltspflichten teilen, fand in den seltensten Fällen eine wirkliche Gleichverteilung der Aufgaben statt: Um Spezialisierungsvorteile zu nutzen, wurde überwiegend eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vorgenommen, d. h. die Frauen erledigten die klassischen Haushaltsaufgaben, wie Kochen, Putzen und Waschen, während die Männer einkauften und sich um Auto, Haus und Garten kümmerten. Diese Art der Arbeitsteilung war den meisten Befragten bereits aus ihrem Elternhaus vertraut. Trotz aller Bemühungen um eine gerechte Arbeitsteilung übernahmen Frauen im Elternhaus wie auch in den Lebensgemeinschaften der Befragten häufig mehr Aufgaben als Männer, ein Phänomen, daß sich u. a. mit der Langlebigkeit von Rollenstereotypen erklären läßt.²⁷⁸

Mit diesen Aussagen unterscheiden sich die Befragten von den Ergebnissen der meisten empirischen Studien zum Thema Männer und ihrer Beteiligung an der Hausarbeit. Sie stellen bei der familialen Arbeitsteilung eine noch größere Stabilität traditioneller Muster fest.²⁷⁹ Zwar konstatieren neuere Studien eine Einstellungsänderung der Männer in bezug auf vermehrte Hilfe im Haushalt, ohne daß diese handlungswirksam würde. Die Hausarbeitszeit der Männer zeigt kaum Variabilität und pendelt sich selbst bei Dual-Earner-Familien, in denen sich die Lebensentwürfe von Männern und Frauen am weitesten angeglichen haben, stabil bei etwa 10 Std. pro Woche ein. Frauen hingegen leisten auch in Dual-Earner-Familien rund 34 Std. pro Woche Hausarbeit.²⁸⁰

²⁷⁸ Vgl. K107-109, Anhang 5, S. 217.

²⁷⁹ Vgl. bspw. die Studien von Pross 1976 und 1978; Metz-Göckel/Müller 1986; Thiessen/Rohlinger 1988; Meyer/Schulze 1988; Keddi/Seidenspinner 1991.

²⁸⁰ Vgl. Künzler 1994, S. 24ff.

Eine einzige Studie kommt zu differierenden Ergebnissen, die denen der Befragten Jenenser Studentinnen ähneln. *Jan Künzler* untersuchte 1994 in seiner Studie über familiäre Arbeitsteilung studentische Familien mit und ohne Kleinkinder in Würzburg. Er stellte bei seiner Befragung eine fast 40%-ige und damit relativ hohe Beteiligung der Männer an der Hausarbeit fest. Auch bei den Familien mit Kleinkindern fand im Gegensatz zu anderen Studien keine systematische Schlechterstellung der Frauen in der Gesamtbelastung statt. Entgegen sonstigen Erfahrungen zogen sich die Männer nach der Geburt eines Kindes in der Würzburger Studie nicht systematisch von der Hausarbeit zurück und verfielen in tradiertes Rollenverhalten.

Diese Ergebnisse bestätigten die von amerikanischen Forschern entwickelten Hypothesen, daß die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit mit steigendem Bildungsabschluß und eher nontraditioneller Geschlechterrollenorientierung zunehme. Allerdings fand auch bei den Würzburger Untersuchten mit dem Übergang zur Elternschaft eine eindeutige Traditionalisierung der Zeitverwendung statt. Beispielsweise übernehmen Studentinnen nach der Geburt eines Kindes einen großen Teil der Kinderbetreuung und Haushaltsaufgaben, so daß ihr Studium zur Nebenbeschäftigung wird. Die Studenten hingegen tragen zwar substanziell zur Bewältigung der Hausarbeit bei, vernachlässigen aber nicht im gleichen Maße das Studium wie die Studentinnen. Sie bauen Familienengagement und Studium vielmehr als zwei gleichgewichtige Lebensbereiche auf.²⁸¹

Die Ergebnisse der Würzburger Studie deuten darauf hin, daß sich der postulierte Wertewandel (hin zur gleichberechtigten Teilung von Haus- und Familienarbeit) bei jüngeren Paaren mit hohem Ausbildungsniveau allmählich in konkreten Verhaltensänderungen niederschlägt. Dieser Trend spiegelt sich auch bei den befragten Jenenser Studentinnen wider. Obwohl die DDR-Familie überwiegend patriarchisch organisiert war, machte es die übliche volle Berufstätigkeit beider Elternteile notwendig, im häuslichen Bereich irgendeine Form von Arbeitsteilung vorzunehmen, um den Alltag überhaupt bewältigen zu können. Zwar war diese Arbeitsteilung überwiegend geschlechtsspezifisch und nur in den seltensten Fällen gleichgewichtet, doch fand sie statt und prägte das Bild vom Familienleben der nachwachsenden Generation. Insofern ist die verhältnismäßig hohe Bereitschaft der Befragten zur Arbeitsteilung plausibel und eine gute Basis, dem in den alten Bundesländern geführten Diskurs über die Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit konkrete Taten folgen zu lassen.

Allerdings ist unklar, in welcher Beziehung diese Sozialisationsmuster zum sozialen Kontext des Individuums stehen. Es ist zu prüfen, ob sich die in der DDR herausgebildeten Vorstellungen von Partnerschaft und Familie durch die radikalen gesellschaftlichen und politischen Umbrüche der Wende verändert haben oder stabil geblieben sind. Betrachtet man den von den Befragten geäußerten Zeitpunkt der vorgesehenen Eheschließung, so ergeben sich bspw. deutliche Unterschiede: So planten unter DDR-Bedingungen rund 15% der befragten 8. Semester noch während des Studiums zu heiraten. Heute sind dies nur 2,9%. Auch der Zeitpunkt der anvisierten Familiengründung hat sich deutlich nach hinten verschoben. Früher wünschten sich knapp die Hälfte der befragten 8. Semester nach einigen Berufsjahren und knapp ein

²⁸¹ Vgl. Künzler 1994, S. 200ff.

Drittel gleich nach dem Studium Kinder. Heute planen drei Viertel der Befragten nach einigen Jahren Berufspraxis und nur rund 12% gleich nach dem Studium, eine Familie zu gründen. Auch der Anteil der Befragten, die keine Kinder möchten, hat sich signifikant verschoben: So wollten unter DDR-Bedingungen 13,4% der Befragten keine Familie gründen, heute nur noch 3,2%. Die Verschiebung von Eheschließung und Familiengründung auf einen späteren Zeitpunkt läßt sich wohl über die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nach der Wende erklären. Die hohe Arbeitslosigkeit und die durch Einsparungen bei den Kindereinrichtungen zunehmenden Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen ein hohes Risiko dar, durch eine Familiengründung Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verlieren. Diese Überlegungen motivieren, zunächst in den Beruf einzusteigen und den Kinderwunsch zu verschieben. Da die Befragten hoch motiviert sind, ihr Studienwissen in die Praxis umzusetzen, steht ein dauerhafter Verzicht auf Berufstätigkeit zugunsten von Familienarbeit für die meisten von ihnen nicht zur Debatte.

Schwieriger zu erklären ist hingegen die relativ hohe Quote an Befragten, die sich vor der Wende gegen Kinder entschieden hat und das starke Ansteigen des Kinderwunsches nach der Wende. Letzteres könnte als Rückzug ins Private interpretiert werden, mit der Hoffnung, über eine Familiengründung Stabilität und Sinn in das eigene Leben zu bringen in einer Zeit unsicherer Arbeitsmärkte. Ersteres könnte eine Reaktion auf die in der DDR häufige Überbelastung der Mütter durch Familien- und Erwerbsarbeit sein oder im Zusammenhang mit dem Lebensalter der Befragten stehen. Solange potentiell die Möglichkeit einer Mutterschaft besteht, kann eine diesbezügliche Entscheidung noch revidiert werden, insofern ist es ohne endgültige Konsequenzen, sich gegen Kinder zu entscheiden.

Mit der Wiedervereinigung hat sich hingegen die Erwerbsneigung der Befragten kaum verändert. Nach wie vor streben alle Befragten eine Berufstätigkeit an, leicht angestiegen ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit. Waren es unter DDR-Bedingungen (nur) 39,6%, so streben dies heute 54,4% der Befragten an. Auch die Anzahl der Befragten, die ihren Partner gerne teilzeit arbeiten sähen, ist leicht gestiegen; heute sind es 12,1%, früher waren es 10,2%. Erstaunlich ist der auch in der DDR deutlich ausgeprägte Wunsch nach Teilzeitarbeit. Er bestätigt noch einmal empirisch die These, daß Frauen in der DDR chronisch überbelastet waren und die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit keineswegs so problemlos zu bewältigen war, wie es die offizielle Propaganda kundtat.

Auch bei der häuslichen Arbeitsteilung ergaben sich kaum Unterschiede durch die Wende. Damals wie heute teilten sich rund die Hälfte der Befragten die Hausarbeit zu gleichen Teilen und wollen dies auch beibehalten. Bei der anderen Hälfte übernimmt die Frau mehr Aufgaben als ihr Partner. Die Kinderbetreuung wird während des Studiums überwiegend paritätisch geteilt, im Arbeitsleben werden hingegen Veränderungen antizipiert. Früher hielten es zwei Drittel der Befragten für möglich, die gleich starke Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung beizubehalten, heute sinkt ihr Anteil auf die Hälfte der Befragten. Auch hier scheint die Arbeitsmarktsituation die Ansprüche der Befragten an ihre Lebenspartner zu beeinflussen. Wenn davon ausgegangen werden muß, daß Männer eindeutig bessere Arbeitsmarktchancen

haben, ist es eine logische Konsequenz, im Falle einer Familiengründung als Frau die Erwerbsneigung einzuschränken und mehr Familien- und Hausarbeit zu übernehmen.

Weitere Einblicke in eine veränderte Lebensplanung nach der Wende gewähren die Interviews. Die überwiegende Mehrheit der Befragten vertritt die Ansicht, daß sich ihre Lebenspläne durch die Wende signifikant geändert hätten. Begrüßt werden in diesem Zusammenhang die jetzt vorhandene Reise- und Entscheidungsfreiheit, der gestiegene persönliche Lebensstandard sowie die Möglichkeit pluraler Lebensentwürfe ohne staatliche Bevormundung.²⁸² Reisefreiheit und gestiegener Lebensstandard ermöglichen Mobilität und damit die Chance, Neues kennenzulernen und in die Lebensplanung einzubeziehen. Allerdings bringt die neu gewonnene Freiheit auch Verunsicherung und durch den Arbeitsmarkt bedingte Limitationen mit sich, die von der Mehrzahl der Befragten als belastend empfunden werden. Insbesondere Entscheidungsängste aufgrund der heute vielfältigen beruflichen wie privaten Alternativen lassen sich als die als negativ empfundenen Folgen des wendebedingten Umbruchs identifizieren.²⁸³

So planen die Befragten heute später als in der DDR, ein Familie zu gründen und auch die Anzahl der gewünschten Kinder hat sich verringert. Einen Berufseinstieg mit Kleinkind stellen sich die meisten in der jetzigen von Knappheit und Mobilitätsanforderungen geprägten Arbeitswelt als unrealistisch vor und räumen deshalb zunächst dem Beruf Priorität ein. Nur im Falle von Arbeitslosigkeit wird eine Schwangerschaft direkt im Anschluß an das Studium als sinnvolle Alternative gesehen, um dann einige Jahre später uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Da zusätzlich auch keine finanziellen Anreize²⁸⁴ mehr zur frühen Familiengründung motivieren, fällt auch dies als Grund weg. Neben einer späteren Familiengründung im Alter von 30 Jahren und der Konzentration auf den Beruf werden noch andere Strategien zum Umgang mit der herrschenden Unsicherheit genannt. So hat sich eine der Befragten gerade aus dem jetzt gestiegenen Sicherheitsbedürfnis heraus dazu entschieden, ihren gut verdienenden Lebenspartner zu heiraten. Diesen Schritt hätten sie in der DDR nicht so früh unternommen. Nicht alle Befragten sehen sich jedoch durch die Wende in ihrer Lebensplanung beeinträchtigt. Eine kleine Gruppe stellt für sich neben der dazugewonnenen Freizügigkeit keine Veränderungen ihrer privaten Zukunftsperspektiven fest. Sie planen nach wie vor eine späte Familiengründung nach einigen Jahren Berufserfahrung und möchten heute wie damals vor allem finanziell unabhängig sein und sich in ihrem Beruf verwirklichen.²⁸⁵

Aus dem Fragebogen und den Interviews wird deutlich, daß für die Mehrheit der Befragten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Problem ihrer privaten Zukunftspläne darstellt. Sie sehen sich zwischen den von ihnen wahrgenommenen ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen und dem Wunsch der Familiengründung hin- und hergerissen und versu-

²⁸² Vgl. K111, Anhang 5, S. 217.

²⁸³ Vgl. K113, ebd.

²⁸⁴ In der DDR wurde neben dem Kindergeld eine einmalige Geburtenhilfe gezahlt. Darüber hinaus konnten durch die Geburt von Kindern Teile eines zinslos gewährten Familiengründungskredit gestundet werden. Vgl. zu den finanziellen Anreizen zur Familiengründung im einzelnen Kapitel C.1.2, S. 42.

²⁸⁵ Vgl. K112, K114, K110, K100, Anhang 5, S. 216f.

chen, dieses Spannungsverhältnis durch Verschiebung oder Verzicht der Familienpläne auszutarieren. Insbesondere das externe Betreuungsangebot in Form von staatlichen oder privaten Kindereinrichtungen bzw. Betreuungsmöglichkeiten in der Familie ist eine als wichtig eingeschätzte Rahmenbedingung. So ist das Vorhandensein *öffentlicher Kindereinrichtungen* vor wie nach der Wende eine wichtiges Entscheidungskriterium für die Familiengründung der befragten 8. Semester. Die 4. Semester messen dieser Form der Kinderbetreuung hingegen im Schnitt eine etwas geringere Bedeutung zu. An Bedeutung gewonnen haben nach der Wende hingegen nach Meinung beider Befragtengruppen *private Betreuungsmöglichkeiten*.

Dieses Meinungsbild läßt sich unmittelbar über die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erklären. In der DDR war der Versorgungsgrad an Kindereinrichtungen so hoch, daß der Bedarf gedeckt werden konnte. Somit kam privaten Betreuungsmöglichkeiten wie z.B. Großeltern, nur eine flankierende Rolle zu. Meist war diese Generation auch noch berufstätig und stand überwiegend zur Betreuung der Enkelkinder nicht zur Verfügung. Infolge dieser Situation mußte nur auf private Betreuungsmöglichkeiten zurückgegriffen werden, wenn die Kinder Probleme in Krippe oder Kindergarten hatten oder die Eltern sie den dort vorherrschenden vom Sozialismus geprägten Erziehungsidealen nicht aussetzen wollten. Heute sind aus Kostengründen die meisten Betriebskindergärten bereits geschlossen und auch die öffentlichen Einrichtungen werden aus Finanznöten aber auch wegen des wendebedingten Geburtenknicks zunehmend verkleinert. Frauen können derzeit nicht davon ausgehen, in einigen Jahren ein flächendeckendes Angebot von Kindereinrichtungen vorzufinden. Insofern schätzen sie private Betreuungsalternativen, sei es durch Tagesmütter oder die Großeltern, als zunehmend wichtig ein. Zudem stehen aufgrund der zum Personalabbau genutzten Möglichkeiten der Vorruhestandsregelung vermehrt Großeltern zur Verfügung.

Frauen sehen sich heute genötigt, die Familiengründung in zeitlicher Hinsicht genau zu planen, um ihre Vorstellungen von einem Nebeneinander von Familie und Beruf zu verwirklichen. Die befragten 8. Semester planen überwiegend ihre Berufstätigkeit für rund ein Jahr nach Geburt des Kindes zu unterbrechen. Allerdings gibt es auch von dieser in der DDR üblichen einjährigen Familienphase abweichende Einzelmeinungen. Eine der Befragten will sogar nur 3-4 Monate pausieren, um im Beruf den Anschluß nicht zu verlieren. Eine andere möchte, wie nach dem bundesdeutschen Erziehungsrecht heute möglich, 2-3 Jahre pausieren. Eine weitere Befragte macht die Länge der Familienphase von der Jobqualität abhängig. Eine Studentin ist der Meinung, zum Wohle des Kindes sei es notwendig, etwa drei Jahre keinem Beruf nachzugehen, räumt aber ein, daß sie aus egoistischen Motiven wahrscheinlich nicht bereit wäre, eine Familienphase von dieser Länge einzuhalten und lieber nach rund einem Jahr wieder einsteigen möchte.²⁸⁶

Trotz der Heterogenität der Meinungen bleibt festzuhalten, daß die Mehrzahl der Befragten eine einjährige Familienphase für angemessen hält. Hier wird deutlich, wie sehr die Vorstellungen der Studentinnen sich am in der DDR entwickelten Leitbild von Normalität orientieren. In bezug auf eine bedarfsgerechte Familienförderung ist der Wunsch nach einer nur ein-

²⁸⁶ Vgl. K97, Anhang 5, S. 216.

jährigen Berufsunterbrechung ein wichtiger Ansatzpunkt. Ein früher Wiedereinstieg verringert zum einen den durch die Pause verursachten Wissensverlust und verkürzt zum anderen die notwendigen personellen Überbrückungsmaßnahmen für den Betrieb. Allerdings ist er nur möglich, wenn flankierende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Es wäre zu überdenken, ob die öffentliche Diskussion sich nicht von verlängerten Erziehungszeiten zu vermehrtem Betreuungsangebot entwickeln sollte.

Während der Familienphase streben alle Befragten an, mit dem Betrieb Kontakt zu halten und/oder sich weiterzubilden, um ihren Wiedereinstieg vorzubereiten. Auch die Teilung des Erziehungsurlaubs mit dem Partner können sich die meisten vorstellen. Allerdings sind sie skeptisch, ob die jetzigen Arbeitsstrukturen eine solche Teilung zulassen, ohne den notwendigen Lebensunterhalt zu gefährden. Bis auf eine Studentin, die ihrem Partner das Interesse an der Beteiligung am Erziehungsurlaub abspricht, bevorzugen die Befragten variable Teilungsmodelle bei denen beide Eltern sich die Familienphase teilen. Nur eine Befragte würde den Erziehungsurlaub gerne vollständig an ihren Partner abtreten, die anderen wollen in jedem Falle eine gewisse Zeit mit ihrem Kind zu Hause verbringen.²⁸⁷ Hier bietet sich wiederum ein Ansatzpunkt für bedarfsgerechte Familienförderung. Es ist insbesondere zu prüfen, welche Anreize für Männer gesetzt werden können, Erziehungsurlaub zu nehmen und wie in einer solchen Phase durch flexible Arbeitszeiten Personaleinsatzplanung und Kosten für die Unternehmen optimiert werden können.

Die Befragten planen ihren Wiedereinstieg in Abhängigkeit von den gebotenen Möglichkeiten und situativen Randbedingungen. Die Mehrheit würde gerne vollzeit arbeiten, allerdings verbunden mit Gleitzeitregelungen, um genügend Zeit zu haben, das Kind in die Kindereinrichtung zu bringen sowie Einkäufe zu erledigen. Eine andere Gruppe möchte vorzugsweise auf Teilzeitbasis wiedereinsteigen, um eine Überlastung durch Familie und Beruf von vornherein zu vermeiden. Als eine weitere Variante des Wiedereinstiegs wäre für eine Befragte auch ein gleitender Einstieg über Projektarbeit teils zu Hause und teils im Büro denkbar.

Als Gründe für einen Wiedereinstieg nennen die Befragten vor allem die finanzielle Absicherung, den Aufbau von Sozialkontakten und die Vermeidung von Vereinsamung. Zudem sind sie intrinsisch motiviert und wollen erworbenes Studienwissen auch beruflich verwerten. Einige Befragte sind sich durchaus bewußt, daß sie bei der Entscheidung zum Wiedereinstieg die Interessen ihres Kindes mit ihren eigenen abwägen müssen. Sie kommen dabei zu dem Schluß, daß letztendlich eine zufriedene und auch im Beruf geforderte Mutter mehr zum Wohl des Kindes beitrage, als eine, die ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten des Kindes zurückstelle.²⁸⁸ Ein Wiedereinstieg wird von den Befragten fast ausnahmslos als erstrebenswert angesehen. Diese Haltung macht deutlich, daß trotz aller Kritik das in der DDR gelebte Leitbild berufstätiger Eltern als handlungsleitend auch für das eigenen Leben akzeptiert ist.

Damit unterscheiden sich die Befragten von den Traditionen der alten Bundesrepublik Deutschland, die erst allmählich beginnt, das Idealbild der Nur-Hausfrau zur Diskussion zu

²⁸⁷ Vgl. K98, K99, S. 216.

²⁸⁸ Vgl. K101-K103, S. 216.

stellen.²⁸⁹ Auf dem Weg zu einem gleichberechtigten Arbeits- und Familienleben sollte man diesen Entwicklungsvorsprung in den neuen Bundesländern nutzen, statt die Frauen durch tradierte Rollenvorstellungen in der Arbeitswelt an ihrer Selbstbestimmtheit zu hindern.

Das zentrale Problem des Wiedereinstiegs ist die Kinderbetreuung. Auch hierüber haben sich die Befragten schon konkrete Gedanken gemacht. Ihrer Meinung nach sollte soweit als möglich das Wohl des Kindes die Wahl des Betreuungskonzeptes bestimmen. Während sich die Befragten darüber einig sind, den öffentlichen Kindergarten als optimale Betreuungsmöglichkeit anzusehen, herrscht Uneinigkeit bei der Frage, ob man für Kinder unter drei Jahren eine Kinderkrippe zur Betreuung wählen sollte. Einige sind der Meinung, dies sei bedenkenlos machbar und hätte keine negativen Auswirkungen auf das Kleinkind, zumal wenn das erste Lebensjahr unter der Obhut der Mutter verbracht worden sei. Andere halten eine Krippenbetreuung für ein Kleinkind für zu anstrengend und ziehen eine Betreuung durch die Mutter vor, auch wenn sich dadurch ihr Wiedereinstieg verzögert. Sie sind der Meinung, wenn man sich für Kinder entscheide, solle man auch bereit sein, ein gewisses Maß an Zeit in sie zu investieren. Allerdings wird auch von diesen Befragten lediglich die Kleinkindbetreuung in der Krippe abgelehnt. Ein längerer Verzicht auf Berufstätigkeit oder die Ablehnung des Kindergartens entsprechen nicht ihren Zukunftsvorstellungen. Der Kindergarten wird als optimale Betreuungsform angesehen, da er den Kindern soziale Kontakte zu anderen Kindern ermöglicht und sie in ihrer Entwicklung fördert sowie auf die Schule vorbereitet.²⁹⁰ Allerdings gehen die Befragten vom derzeitigen Status quo der Kindergärten in den neuen Bundesländern aus, die eine relativ preiswerte flächendeckende Ganztagsversorgung mit flexiblen Öffnungszeiten anbieten und so eine Berufstätigkeit überhaupt ermöglichen. In diesem Punkt besteht in den alten Bundesländern eklatanter Nachholbedarf, nicht nur in bezug auf die Anzahl der Kindergärten, sondern auch in bezug auf ihre Öffnungszeiten, die vielfach so limitiert sind, daß noch nicht einmal eine Halbtagsbeschäftigung möglich ist.

Sollte kein öffentliches Betreuungsangebot vorhanden sein, würden die Befragten zunächst versuchen, die Kinderbetreuung über die Großeltern oder eine Tagesmutter zu organisieren. Hierbei ziehen sie die Kosten ins Kalkül und würden gegebenenfalls auf eine Berufstätigkeit verzichten, wenn die Kosten für eine Tagesmutter den eigenen Verdienst übersteigen würden. Allerdings würde ihnen dieser Schritt nicht leichtfallen und nur unter dem Zwang der (finanziellen) Verhältnisse unternommen werden. Eine weitere Möglichkeit, die Kinderbetreuung privat zu organisieren, wird in einer Teilzeitbeschäftigung der Mutter oder sogar beider Elternteile gesehen. Allerdings stehen diesem Konzept auch wieder finanzielle Überlegungen entgegen. Erstens ist es in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage schwierig, qualifizierte Teilzeitstellen zu finden, und zweitens ist es zweifelhaft, ob mittels zweier Teilzeitstellen ein ausreichendes Familieneinkommen erwirtschaftet werden kann.²⁹¹ Auch hier gilt es wiederum Vorschläge zu entwickeln, die es Betrieben möglich machen, ein qualifiziertes Angebot an Teilzeitstellen zu schaffen, die ein annehmbares Verdienstniveau sicherstellen.

²⁸⁹ Vgl. Meyer/Schulze 1993, S. 166ff.

²⁹⁰ Vgl. K104, K106, Anhang 5, S. 216.

²⁹¹ Vgl. K105, ebd.

3. Die Rolle der Frau in der DDR und heute: Ost-West-Betrachtungen zur Gleichberechtigung

Die privaten wie beruflichen Zukunftsvorstellungen haben deutlich gemacht, wie sehr die in der DDR erlebte Sozialisation das berufliche und private Leben der Befragten prägt. Insofern ist es sinnvoll, sich nicht nur theoretisch wie in Kapitel C, sondern auch noch einmal empirisch mit der Frage der Gleichberechtigung von Frauen in Familie, Gesellschaft und Beruf in der DDR und heute auseinanderzusetzen. Zwar ist es auf dem empirischen Weg nur möglich, die Perzeption der Befragten zu diesem Themenkomplex zu erfassen, aber gerade diese subjektiv wahrgenommene Weltsicht prägt die Wünsche und Zukunftsvorstellungen der angehenden Diplomkauffrauen und ist deshalb wichtig.

An dieser Stelle soll das teilweise provokante Meinungsbild der Befragten nicht nur referiert, sondern auch diskutiert werden. Ihre subjektive Meinung zu Chancen und Barrieren für Frauen in der DDR sowie in der (heute überwiegend) westdeutsch geprägten Arbeitswelt soll im folgenden kommentiert und erklärt werden. Den Anfang bildet eine Rückschau auf die subjektiv wahrgenommene Gleichberechtigung in der DDR. Daran anschließend wird die Situation heute unter verschiedenen aus der Empirie abgeleiteten Blickwinkeln betrachtet. Referenzpunkte dieser Diskussion sind hierbei die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, gesellschaftliche Rollenbilder und ihre gesetzliche Verankerung sowie die Haltung der Betriebe zu erwerbstätigen Frauen und deren Förderung. Den Abschluß bildet eine Auseinandersetzung mit den von den Befragten (immer noch) als virulent empfundenen Mentalitätsunterschieden zwischen West- und Ostdeutschen.

• Gleichberechtigung in der DDR

Bezogen auf die DDR sind die befragten 8. Semester der Meinung, Gleichberechtigung sei am ehesten in der Familie und Partnerschaft verwirklicht worden. Im gesellschaftlichen Leben wie im Beruf sahen sie Frauen nur noch mäßig gleichberechtigt. Die 4. Semester stimmen dem überwiegend zu, sehen jedoch im Schnitt die Gleichberechtigung der Frau in der DDR noch etwas kritischer als die 8. Semester. Lediglich im Berufsleben sprechen sie den Frauen etwas mehr Gleichberechtigung zu als die 8. Semester. Abbildung D.III.5 verdeutlicht noch einmal als Durchschnittswertbetrachtung das insgesamt eher positive Meinungsbild der 4. und 8. Semester zur Frage der Gleichberechtigung von Frauen in der DDR.

Meinungsverschiedenheiten bei 4. wie 8. Semestern bestehen vor allem bei der Frage, inwieweit Frauen in der DDR im Berufsleben gleichberechtigt waren. Vergleicht man die damalige mit der heutigen Situation, so waren Frauen gleichberechtigter, da sie einen garantierten Arbeitsplatz hatten und auch nach einer Familiengründung problemlos in den Beruf zurückkehren konnten. Vergleicht man den Status der Frauen im Arbeitsleben in der DDR mit dem der Männer, so waren Frauen nicht gleichberechtigt, da sie deutlich schlechtere Aufstiegschancen und eingeschränkte Berufswahlmöglichkeiten hatten. Es ist also eine Frage des Referenzpunktes, wie der Stand der Gleichberechtigung zu bewerten ist. Fest steht, daß relativ zur Bundesrepublik Frauen in der DDR im Erwerbsleben integrierter waren. Dies ist ein erster

wichtiger Schritt zur Gleichberechtigung, denn nur wenn eine ausreichende Basis von Frauen im Erwerbsleben stehen, besteht überhaupt die Möglichkeit, daß sie im Laufe der Zeit in allen Sektoren und Hierarchiestufen vertreten sein können.

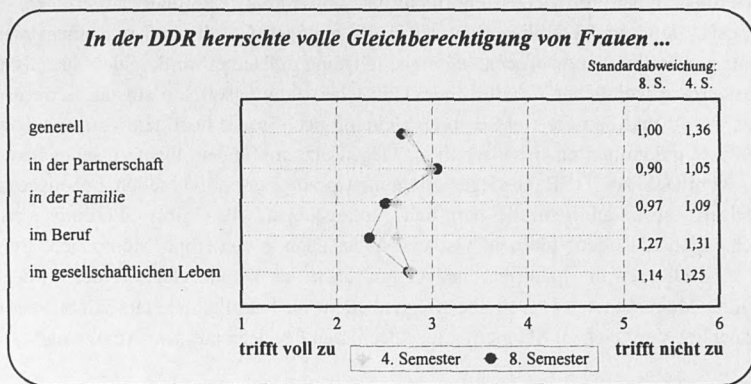


Abb. D.III.5: Gleichberechtigung in der DDR (Frage 36)

Mit Hilfe der Interviews lassen sich noch detailliertere Aussagen zur Stellung der Frau im Berufsleben in der DDR gewinnen. Die Befragten zeichnen ein ambivalentes Bild der erwerbstätigen Frau. Einerseits sehen sie den Berufs- und Wiedereinstieg nach der Familienphase sowie die Selbstverwirklichung im Beruf in der DDR einfacher als heute, da die Erwerbstätigkeit nicht zuletzt aus finanziellen Gründen ein fester Bestandteil der weiblichen Lebensbiographie war. Andererseits sind sie der Meinung, die Familienarbeit sei Aufgabe der Frau gewesen und habe zu Benachteiligungen im Beruf und zu hohen Belastungen geführt. Insbesondere eine Karriere sei nur schwer realisierbar gewesen, da die Familienarbeit zu viel Zeit beanspruchte und Männer in Führungspositionen bevorzugt wurden. Ihrer Meinung nach hing auch in der DDR die individuelle Berufsentwicklung stark von der Förderung durch den jeweiligen Vorgesetzten ab. Trotz der auch in der DDR vorhandenen beruflichen Barrieren fühlten sich die Frauen jedoch gleichberechtigter, da eine Berufstätigkeit auch mit Familie möglich war. Damit hatten Frauen bereits den Beweis erbracht, daß sie ebenso leistungsfähig wie Männer sind und bereits seit einer Generation vorgelebt, wie man Familie und Berufstätigkeit kombinieren kann.²⁹²

- Konservative Rollenbilder und ihre gesetzliche Verankerung in der BRD

Um so mehr fühlen sich die Befragten heute durch die in der Bundesrepublik herrschenden Leitbilder benachteiligt, die die Rolle der Frau in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig prägen. Diese orientieren sich bis heute am Leitbild der Hausfrauenehe und sehen Erwerbsarbeit nur für alleinstehende Frauen als unabdingbar an. Familienarbeit ist bis auf weiteres Privatsache, und insofern findet die Bereitstellung von außerhäuslichen Betreuungseinrichtungen nur zögerlich statt. Diese konservativen Rollenbilder führen nach Meinung der

²⁹² Vgl. K115, K119, K120, Anhang 5, S. 217f.

Befragten dazu, daß die Erwerbssphäre als dominant männliches, die Haus- und Familienarbeit als dominant weibliches Feld besetzt sei. Aufgrund des hohen Einkommensniveaus in den alten Bundesländern sei es möglich, berufstätige Mütter überwiegend als teilzeitarbeitende Nebenverdienerinnen einzusetzen und nicht als substantielle Familiernährerinnen. Zudem glauben sie, Haus- und Familienarbeit sei in der heutigen Gesellschaft mit einem niedrigen Sozialprestige verbunden, wodurch weibliche Leistung mißachtet werde. Diese grundsätzliche Unterbewertung weiblicher Arbeit bringe dann Überstrahlungseffekte auf die Erwerbssphäre mit sich. Beruf und Familie werden ihrer Meinung nach in der heutigen, von westdeutschen Rollenmustern dominierten Gesellschaft als Gegensatz empfunden. Insofern sei es heute trotz der im Vergleich zur DDR gestiegenen Freiheitsgrade zur individuellen Lebensgestaltung schwieriger, als Familienfrau beruflich aufzusteigen. Es gibt allerdings zu den unterschiedlichen Rollenbildern in Ost und West auch gegenteilige Meinungen. So sehen einige der Befragten die Familienrolle vor und nach der Wende gleich. Auch in der DDR waren ihrer Meinung nach Frauen überwiegend allein für Familie und Haushalt zuständig und damit auch im Vergleich zu Männern mit schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt.²⁹³

Beide Einschätzungen über die Rolle der Frau in der DDR und heute finden sich auch in der Literatur. So konnte bereits in Kapitel C dieser Arbeit nachgewiesen werden, daß trotz der weitgehend realisierten beruflichen Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt der DDR keinesfalls deren Gleichberechtigung durchgesetzt werden konnte. Eine patriarchal geprägte Förderungspolitik, die mangels gesellschaftlichen Diskurses auch „von unten“ nicht in Frage gestellt wurde, führte dazu, daß Frauen trotz ihrer Berufstätigkeit in größerem Ausmaß als ihre Partner die Verantwortung für die Familie übernahmen. Die daraus entstehende Doppelbelastung wurde vielfach durch Kompromisse und Abstriche im beruflichen Bereich kompensiert. Insofern ist es durchaus zutreffend, daß Frauen auch in der DDR eine ausgeprägte Familienrolle einnahmen.

Allerdings war im Gegensatz zur bundesrepublikanischen Gesellschaft die Berufstätigkeit fester Bestandteil weiblicher Rollenvorstellungen. Insofern haben auch die Argumente Berechtigung, die der heutigen Gesellschaft mit ihren im ehemaligen Westdeutschland wurzelnden Rollenerwartungen unterstellen, Frauen seien heute einseitig auf die Familienrolle festgelegt und damit am Arbeitsmarkt benachteiligt. Dies spiegelt sich auch in der Gesetzeslage wider: In ihren Kernbestandteilen orientiert sich die bundesdeutsche Sozialpolitik am Modell des Familienhauptnährers, dem seine Ehefrau als Zuverdienerin zur Seite steht und alimentiert so die Nichterwerbstätigkeit der Frau höher als ihre Gleichbehandlung in den Sozialversicherungssystemen.²⁹⁴

Auch wurde bspw. erst im Zuge der Wiedervereinigung 1994 eine Verfassungsreform durchgeführt, die in Art. 3 GG nunmehr den Staat in die Pflicht nimmt, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (zu fördern)“²⁹⁵. Allein der späte Zeit-

²⁹³ Vgl. K116, K121-K123, K127, K128, K130, S. 217f.

²⁹⁴ Vgl. Maier 1993, S. 276.

²⁹⁵ GG Art. 3 (2) 2, Grundgesetz 1994, S. 14.

punkt dieser Konkretisierung des Gleichheitsgrundsatzes zeigt, wie wenig aktiv die BRD in der Gleichstellungspolitik war. Trotz ihres späten Zeitpunktes ist die Verfassungsänderung im Hinblick auf eine gleichberechtigte Gesellschaft zu begrüßen, da sie nun explizit eine Förderung dieses Ziels enthält. Zuvor war in Art. 3 GG zwar ein umfangreicher Gleichheitsgrundsatz verankert, der in den Absätzen 1-3 u.a. die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf das Geschlecht umfaßte. Doch es blieb offen, inwieweit daraus ein bindender Auftrag an den Gesetzgeber zur aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten sei.²⁹⁶

Im politischen Diskurs ist jedoch auch heute noch nicht abschließend geklärt, ob unter Gleichberechtigung die Angleichung von weiblichen Lebensbiographien an männliche zu verstehen ist oder ob es darum gehen soll, die Rollenbilder beider Geschlechter zu verändern und so zu einem neu entwickelten Begriff von Gleichberechtigung zu gelangen, der es Männern wie Frauen erlaubt, sich bspw. zeitweise zur Familienarbeit zurückzuziehen, ohne eine lebenslange Benachteiligung fürchten zu müssen. Momentan dominieren als Basis der Rechtslage (noch) überwiegend tradierte Rollenbilder, die in den entsprechenden Regelungen im Arbeits- und Sozialrecht nicht zum Ziel haben, die gleichzeitige „Doppelexistenz“ von Frauen als berufstätige Mütter zu fördern. Vielmehr soll eine phasenweise Entscheidung zwischen Familie und Beruf getroffen werden oder eine Kombination von vorrangiger Familienorientierung in Verbindung mit Teilzeitarbeit. Dies hat zur Folge, daß Frauen mit Familie einerseits im Beruf so gestellt sind, als seien sie auf Verdienst und Arbeitsplatz nicht angewiesen, andererseits in der Familie nur auf eine abgeleitete Sicherung durch den verdienenden (Ehe-) Partner zurückgreifen können. Insbesondere für Alleinerziehende ist dies äußerst problematisch, da sie wegen der überwiegend unzureichenden externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und schlecht bezahlter Teilzeitarbeitsplätze, häufig dem Staat zur Last fallen (müssen).²⁹⁷

Betrachtet man die Frauenpolitik der Bundesrepublik nach 1945, so sind bis in die 80er Jahre überwiegend konservative Frauenleitbilder auszumachen. So war beispielsweise bis 1977 die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung durch das Konstrukt der „Hausfrauenehe“ gesetzlich fixiert.²⁹⁸ Selbst als dieses Bild durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen (auch mit kleineren Kindern) sowie das gestiegene weibliche Bildungsniveau nicht mehr haltbar schien, blieb es doch als Leitbild weiter bestehen. Aus den politischen Debatten der 70er Jahre wird deutlich, daß vor allem CDU/CSU-Politiker immer wieder die Zuständigkeit der Frau für die Familienarbeit zum Wohle der Kinder propagieren und Berufstätigkeit eher als notwendiges Übel, nicht aber festen Bestandteil der weiblichen Biographie sehen.²⁹⁹

²⁹⁶ Vgl. Berghahn 1993, S. 79ff. und 89f.

²⁹⁷ Vgl. Berghahn 1993, S. 108; vgl. darüber hinaus zur Rechtslage von Frauen in der DDR und Bundesrepublik im Vereinigungsprozeß Berghahn/Fritzsche 1991.

²⁹⁸ § 1356 BGB lautete damals: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“ In § 1360 BGB wurde darüber hinaus festgelegt: „Die Frau erfüllt ihre Verpflichtung zum Unterhalt der Familie beizutragen in der Regel durch Führung des Haushalts; zu einer Erwerbstätigkeit ist sie nur verpflichtet, soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte der Ehegatten zum Unterhalt der Familie nicht ausreichen.“

²⁹⁹ Vgl. Meyer 1990, S. 17ff.

Allerdings ist festzuhalten, daß in den 80er Jahren eine zunehmende Diskussion verschiedener Frauenleitbilder als Folge des immer deutlicher werdenden Erosionsprozesses traditioneller Werte und Leitbilder auftrat. Der in der DDR ausgebliebene Diskurs „von unten“ führte zu einer Zweiteilung der politischen Positionen beider Teile Deutschlands. Dabei gelang es dem Diskurs in Westdeutschland allerdings (noch) nicht, auf mehr Gleichberechtigung hin zielende Leitbilder (endgültig) zu etablieren. Die mehrheitlich durch die CDU/CSU vertretenen konservativen gesellschaftlichen Kräfte versuchten solange als möglich, an etablierten Normen und einer klassischen Rollenverteilung in der Partnerschaft festzuhalten bzw. der Destabilisierung der patriarchal strukturierten Familie durch moralische Appelle entgegenzuwirken. Heute akzeptieren sie zunehmend den Wertewandel und die sich verändernden Lebensentwürfe von Männern und Frauen, haben aber noch keine kohärente Frauenpolitik entwickelt, die den bis dato vertretenen familialen Traditionalismus ablöst.³⁰⁰

Vergleichsweise stabil geblieben ist hingegen das Frauenleitbild des durch die FDP repräsentierte „liberalen Flügels“ der Gesellschaft: Hier stehen die Werte einer modernen Leistungsgesellschaft, wie das Recht auf Bildung und Berufsqualifikation im Vordergrund. Allerdings wird durch die angestrebte Dominanz wirtschaftspolitischer Fragestellungen im Konfliktfall das Selbstbestimmungsrecht der Frau wirtschaftlichen Erfordernissen untergeordnet.³⁰¹

Die SPD hat hingegen versucht, dem Wertewandel zum konstitutiven Element ihrer Frauenpolitik zu machen. So bewegt sich ihre Politik zwischen dem Versuch, einerseits Frauen für die in der Vergangenheit aufgetretene Diskriminierung zu entschädigen und andererseits mit ihnen gemeinsam Strukturen und politische Inhalte zu verändern. Es gelingt ihr jedoch nicht immer, frauenpolitische Forderungen mit den Imperativen der Wirtschaftspolitik in Einklang zu bringen. Am konsequentesten versuchen Die Grünen eine Neubewertung weiblicher Produktions- und Reproduktionsarbeit sowie die Umgestaltung von Rollenbildern durchzusetzen. Ihr Ziel ist unter anderem der Einbezug einer bislang aus der Politik weitgehend verdrängten weiblichen Kultur und damit die Feminisierung der herrschenden „Männergesellschaft“.³⁰²

Die Vielzahl dieser verschiedenen durch die Parteien vertretenen Frauenleitbilder macht Aufbruch und Diskussion hin zu einer modernisierten und gleichberechtigten Gesellschaft deutlich. Die dazu notwendigen Diskussionsprozesse sind den Frauen in den neuen Bundesländern weitgehend fremd, da in der DDR-Gesellschaft gesellschaftspolitische Aushandlungsprozesse kaum stattfanden. Insofern ist es nachvollziehbar, daß ihnen die zweifelsohne rigiden traditionellen Positionen westdeutscher Frauenpolitik besonders ins Auge fallen und sie sich dadurch benachteiligt sehen. Da es bis jetzt noch keiner politischen Partei gelungen ist, in schwierigen Arbeitsmarktsituationen die Gleichberechtigung voranzutreiben, ist es notwendig, von betrieblicher und gesellschaftlicher Seite durch innovative Ideen die Benachteiligung insbesondere von Frauen mit Kindern auf dem Arbeitsmarkt abzubauen.

³⁰⁰ Vgl. Cornelissen 1993, S. 330.

³⁰¹ Vgl. Meyer 1990, S. 28f.

³⁰² Vgl. Cornelissen 1993, S. 330f.

• Der Arbeitsmarkt

Auch wenn die Befragten sich nicht im einzelnen mit der sich im Vergleich zur DDR veränderten Rechtslage und den ihr zugrundeliegenden Rollenbildern auseinandergesetzt haben, schätzen sie doch intuitiv ihre eingeschränkten Chancen, Beruf und Familie in der heutigen Bundesrepublik kombinieren zu können, relativ realistisch ein. Sei es durch Erfahrungen aus dem Familien- und/oder Freundeskreis, sei es durch Informationen aus den Medien zur aktuellen Arbeitsmarktlage, sind sie sich ihrer limitierten Chancen auf dem Arbeitsmarkt als „Familienfrauen“ bewußt. Sie unterstellen sogar den Unternehmen in der Bundesrepublik eine generelle Diskriminierung von Frauen insbesondere beim Berufseinstieg. Als Reaktion auf den gestiegenen Wettbewerb und die Höherbewertung der Berufstätigkeit im Vergleich zur Familienarbeit planen sie, sich vor der Familiengründung zunächst eine solide berufliche Grundlage zu schaffen. Als einzig positive Entwicklung im Vergleich zur DDR sehen sie die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, die nach ihrer Meinung heute von der gezeigten Leistung, nicht aber von der politischen Meinung abhängen.³⁰³

Gründe für die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt sehen die Befragten in der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung der Bundesrepublik, der es (noch) nicht gelungen ist, so wirksame Maßnahmen zur externen Kinderbetreuung sowie zur Arbeitszeitregelung hervorzubringen, daß eine kontinuierliche Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern möglich ist. Zwar ist seit 1992 in § 24 Abs. 1 Satz 1 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes³⁰⁴ der generelle *Anspruch* eines jeden Kindes auf einen Kindergartenplatz vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt verankert, doch folgt daraus im Bedarfsfall nicht unbedingt eine *konkreter* Kindergartenplatz. Die Umsetzung dieses Anspruchs obliegt nämlich gemäß § 26 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes den einzelnen Bundesländern und diese leiden chronisch unter Finanznot. Allein die Bereitstellung eines flächendeckenden Kindergartenangebots für die 3- bis 7-jährigen würde nach Schätzungen der kommunalen Spitzenverbände Investitionskosten von ca. 21 Mrd. DM und laufenden Betriebskosten von jährlich rund 4,2 Mrd. DM mit sich bringen.³⁰⁵ Vor dem Hintergrund der dringend notwendigen Sparmaßnahmen infolge der hohen Staatsverschuldung ist es für die Länder schwierig, restriktive Durchsetzungsverordnungen zu vermeiden, die die Einlösung des Anspruchs zumindest einschränken.

Vergleichsweise günstig sieht es mit der Bereitstellung von Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen in den neuen Bundesländern aus. Hier kann das in der DDR flächendeckend aufgebaute Betreuungsnetz weiter genutzt werden und dem Rechtsanspruch auch ein tatsächliches Angebot gegenüberstellen. Allerdings müssen die Eltern z. B. in Thüringen neben Land und Kommune zur Finanzierung der entsprechenden Einrichtung „in angemessener Weise beitragen“³⁰⁶ und rund 50% der Betriebskosten abzüglich der Kosten für das Fachpersonal abdecken. Wie hoch im einzelnen die finanziellen Belastungen ausfallen, hängt von der Fi-

³⁰³ Vgl. K118, Anhang 5, S. 218.

³⁰⁴ Vgl. Sozialgesetzbuch SGB VIII vom 03.05.93.

³⁰⁵ Vgl. zur Entstehungsgeschichte des § 24 und § 26 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes Jans/Happe/Saurbier 3. Lfg. 1995, S. 1ff. bzw. 2. Lfg. 1995, S. 1.

³⁰⁶ § 25 KitaG vom 25.06.1991.

nanzlage der einzelnen Träger aus Land und Kommunen ab. Für Eltern mit niedrigem Einkommen oder Alleinerziehende kann trotz der im Gesetz verankerten sozialen Staffelungspflicht der Beiträge die Externalisierung der Kinderbetreuung so teuer werden, daß sich der Verzicht auf Berufstätigkeit oder Wiedereinstieg lohnen. Werden die (noch) zur Verfügung stehenden Plätze nicht genutzt, besteht die Gefahr ihres Abbaus. Thüringen sähe sich dann in ein paar Jahren wie die meisten alten Bundesländer vor dem Problem, nicht genug Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten zu können.

• Die Rolle der Betriebe

Die Befragten identifizieren die Betriebe neben konservativen Gesetzen und Rollenbildern als einen dritten *Diskriminierungsfaktor*. Diese forderten von ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen heute wegen herrschender Rollenbilder oder ökonomischer Erfordernisse eine hohe zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität. Diese Anforderungen führten zu einer Bevorzugung lediger Frauen, die ihre Kapazitäten voll auf den Beruf konzentrieren können, oder von Männern. Zudem scheuten sich Betriebe aus Angst vor „sunk costs“, Frauen einzustellen bzw. in deren Fort- und Weiterbildung zu investieren, da sie im Falle einer Schwangerschaft ein hohes Ausfallrisiko darstellten und häufig nach der Familienphase nur in zeitlich eingeschränktem Umfang dem Arbeitgeber weiterhin zur Verfügung stehen könnten.

Allerdings wird von den Befragten eingeräumt, daß ein Teil der Verantwortung für ihre schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt bei den Frauen selbst zu suchen sei. So glauben die Befragten, bei Frauen teilweise Qualifikationsdefizite aber vor allem mangelndes Selbstbewußtsein als hemmende Faktoren auszumachen: Frauen seien prinzipiell zu gefühlsbetont und planten in jedem Fall irgendwann eine Schwangerschaft, so daß sie aufgrund ihrer psychischen wie physischen Disposition Nachteile auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Männern hätten.³⁰⁷ Diese Einschätzung der Befragten unterstellt Frauen soziobiologisch entwickelte Defizite, die sich negativ auf deren Berufstätigkeit und Karrieremöglichkeiten auswirken. Frauen werden durch die ihnen unterstellte Emotionalität letztendlich als führungsunfähig abgestempelt. Diese Einschätzung deckt sich allerdings nicht mit den Befunden, die empirische Untersuchungen zum weiblichen Führungsstil herausgearbeitet haben. Obwohl vielfach behauptet, konnten diese Studien keinesfalls Besonderheiten der weiblichen Führung herausarbeiten.³⁰⁸ Es ist also weiterhin ungeklärt, ob tatsächliche Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Organisationen bestehen oder ob diese nicht vielmehr durch rollenabhängige Selbst- und Fremdbilder geschaffen werden.³⁰⁹

Vor dem Hintergrund der anhaltend schwierigen Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern ist es verständlich, daß die Befragten auch von Seiten der Betriebe das Gefühl vermittelt bekommen, nur wer das Stereotyp des Normalarbeitsverhältnisses erfülle, könne mit einem Arbeitsplatz rechnen. Wirtschaftliche Schwierigkeiten und der durch den Transformations-

³⁰⁷ Vgl. K121, K124, K129 Anhang 5, S. 218.

³⁰⁸ Zu nennen wären hier bspw. die beiden von Bischoff durchgeführten Studien zum weiblichen Führungsstil, die Forschungsarbeiten von Hennig/Jardim oder die Untersuchungen von Helgesen, Loden oder Weinert. Vgl. Bischoff 1986 und 1991; Hennig/Jardim 1976; Helgesen 1990, Loden 1988, Weinert 1990.

³⁰⁹ Vgl. Krell 1994, S. 377ff.

flexible Arbeitszeitmodelle in den Betrieben der neuen Bundesländer nur sehr zögerlich diskutiert werden. Es ist schwierig, der Geschäftsleitung wie auch der Belegschaft die potentiellen Vorteile eines solchen Systems nahezubringen. Auf Seiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen die Angst vor Arbeitsplatzverlust und Verdienstausschlag dagegen, auf der Unternehmerseite Kostenargumente. Hier bedarf es nachhaltiger Überzeugungsarbeit, die Möglichkeiten für Betrieb und Belegschaft im Einzelfall zu durchdenken.³¹⁰

Dieses Beispiel sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich die Arbeitgeberseite der Bundesrepublik seit einigen Jahren intensiv darüber Gedanken macht, wie sie die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz fördern kann. Viele Betriebe sehen sich in der Pflicht, den Wertewandel ihrer Mitarbeiter im speziellen und der Gesellschaft im allgemeinen zu unterstützen, um ihre Marktposition zu halten oder zu verbessern. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die qualifikationsgerecht eingesetzt sind, tragen wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei und auch Kunden sind zunehmend gegenüber dem gesellschaftlichen Engagement der Unternehmen sensibel. Im einzelnen konzentrieren sich die betrieblichen Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung dabei vor allem auf die Aktionsfelder Aus- und Weiterbildung, familienfreundliche Arbeitszeiten, Wiedereinstieg und Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dabei wurden nicht nur auf Seiten der Großunternehmen Aktivitäten entfaltet, sondern auch der Mittelstand beteiligte sich. Aufgrund der hohen Personalkosten und der geringen Personalüberhänge ist es für ihn insbesondere wichtig, dauerhaft einen leistungsfähigen und -motivierten Mitarbeiterstamm aufzubauen. Es wird allerdings noch dauern, bis sich diese Bestrebungen auch in den neuen Bundesländern bemerkbar gemacht haben. Empfehlungen für Thüringen sollen im einzelnen im nachfolgenden Kapitel D entwickelt und diskutiert werden.³¹¹

Nach Meinung der Befragten kann die Gleichberechtigung der Frau in der bundesdeutschen (Arbeits-)Gesellschaft am wirkungsvollsten durch den politischen Diskurs gestärkt werden, der dazu beitragen kann, das Selbstbewußtsein von Frauen zu stärken, Vorurteile abzubauen und Vertrauen in das Berufengagement von Frauen zu fördern. Des weiteren sind die Betriebe gefordert, ihr Verhalten zu ändern und beispielsweise nicht uneingeschränkte Flexibilität von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fordern. Obwohl diese Veränderungen eher langfristig zu bewirken sind, glauben die Befragten, dies sei der einzig mögliche Weg zu einer Veränderung, da ohne die Einsicht und Meinungsänderung der Betroffenen keine Veränderung der Rollenbilder und ein Abbau diskriminierender Handlungsweisen möglich sei.³¹²

- Mentalitätsunterschiede

Obwohl die deutsch-deutsche Wiedervereinigung bereits fünf Jahre zurückliegt, meinen die Befragten (immer noch) deutliche Mentalitätsunterschiede zwischen den alten und neuen

³¹⁰ Vgl. Hruschka 1995, S. 31f.; Rump 1996.

³¹¹ Vgl. bspw. als Überblick über derzeit praktizierte betriebliche Familienfördermaßnahmen im allgemeinen Busch 1994 und für den Mittelstand Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 1993.

³¹² Vgl. K117, Anhang 5, S. 218.

Bundesländer auszumachen. Ostbetriebe halten sie prinzipiell für sozialer. Sie sind der Meinung, dort herrsche ein positives Arbeitsklima, selbst wenn auch hier aufgrund der ökonomischen Zwänge der Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze einsetze. Generell schätzen sie die Bereitschaft der Leitung wie des Personals höher ein, Frauen mit Kindern zu beschäftigen und maßgeschneiderte innovative Einzelfalllösungen zu finden, die sowohl den Belangen des Arbeitgebers, wie auch denen der berufstätigen Mütter entgegenkommen. Sie sind der Meinung, im Osten halte sich länger die auf mehr Gleichberechtigung ausgerichtete DDR-Tradition einer selbstverständlichen Kombination von Berufstätigkeit und Mutterschaft.³¹³

Westdeutschen wird ganz allgemein Arroganz, Kälte im zwischenmenschlichen Bereich und Überheblichkeit unterstellt. Zwar sind sich die Befragten durchaus bewußt, daß es sich bei diesem Meinungsbild überwiegend um stereotype Vorurteile handelt. Doch entsprechen diese Äußerungen ihren Empfindungen und beeinflussen bspw. ihre Bereitschaft zur beruflichen Mobilität, so daß sie trotz ihres pauschalierenden Charakters als Perzeption der Realität ernstgenommen werden müssen. Die westdeutsche Gesellschaft wird als gegenüber Frauen diskriminierend eingeschätzt, da sie auf patriarchalen Rollenbildern beruhe. Tradierte Vorurteile über die „wahre Bestimmung“ der Frau als Hausfrau und Mutter schränken nach Meinung der Befragten insbesondere ihr Fortkommen im Beruf ein. Es werde erwartet, daß eine Frau mit Eintritt der Mutterschaft ihren Beruf aufgebe und sich ausschließlich der Familie widme. Infolge dieser konservativen Grundhaltung gebe es auch kaum berufliche Förderung für Frauen, da damit zu rechnen sei, daß sie nur eine begrenzte Zeit dem Arbeitsmarkt zu Verfügung stehen. Diese (scheinbar) grundsätzlichen Mentalitätsunterschiede bewerten die Befragten so negativ, daß sie Probleme darin sehen, ihre berufliche Zukunft in den alten Bundesländern zu planen. Zwar sind auch in den neuen Bundesländern verhältnismäßig viele Westdeutsche insbesondere in Führungspositionen vorzufinden, doch glauben die Befragten, diese müßten sich durch die Dominanz der ostdeutschen Belegschaft in gewissem Maße anpassen, so daß eine Zusammenarbeit mit ihnen möglich sei.³¹⁴

Die Vorurteile und Ängste gegenüber der „Westgesellschaft“ sind durchaus nachvollziehbar, betrachtet man die ungeheuren Verwerfungsprozesse weiblicher Lebensbiographien in den neuen Bundesländern im Zuge des Transformationsprozesses von der Plan- zur Marktwirtschaft. Vor allem auf dem Arbeitsmarkt erleben Frauen in einem traumatischen Prozeß, wie sowohl eine Neuverteilung des knapper gewordenen Gutes Erwerbsarbeit auf ihre Kosten stattfindet, als auch ehemals von Frauen besetzte Berufsfelder einen sukzessiven „Geschlechtswechsel“ durchmachen. Daneben ist zu beobachten, daß auch auf Frauenarbeitsplätzen verstärkt Konkurrenzsituationen auftreten, in deren Folge besser qualifizierte Frauen schlechter qualifizierte Frauen vom Arbeitsmarkt verdrängen. Dieser Prozeß findet jedoch kaum zwischen Frauen und Männern statt, d.h. Frauen gelingt es selten, trotz höherer Qualifikation ihren Arbeitsplatz gegenüber auch geringer qualifizierten Männern zu verteidigen.³¹⁵

³¹³ Vgl. K125, S. 218.

³¹⁴ Vgl. K126, ebd.

³¹⁵ Vgl. Nickel/Schenk 1994, S. 261ff.

Ein Beispiel für den kompletten „Geschlechtswechsel“ einer vormals frauendominierten Branche ist der Banken- und Versicherungsbereich. In der DDR galten diese Branchen als wenig attraktiv, die Löhne lagen niedrig und die Tätigkeiten waren wenig kundenorientiert, sondern bestanden überwiegend aus bürokratischen Verwaltungsakten. Heute ist dieser Bereich des Dienstleistungssektors stark expandierend und damit auch für Männer attraktiv. Die Wahrnehmung und Bewertung dieser Veränderung durch die betroffenen Frauen wurde im Rahmen zweier Betriebsfallstudien von *Hüning et al.* für den Bankbereich und *Thielecke* für das Versicherungswesen³¹⁶ aufgearbeitet. Sie helfen, die auch von den Jenenser Studentinnen geäußerte Kritik, aber auch Anpassungswilligkeit an die heutige (Arbeits-)Gesellschaft zu verstehen.

Zum einen erleben die im Bankenbereich beschäftigten Frauen - so diese Studie - das Nachrücken auch (westdeutscher) Männer als Aufwertung des eigenen Arbeitsbereichs. Andererseits erfahren sie im Umgang mit Kunden, daß diese eher Männer als Frauen als Finanzberater akzeptieren. Als Reaktion auf diese neue asymmetrische Geschlechterhierarchie wurde in der empirischen Studie aber nicht Rebellion gegen diese Strukturveränderung festgestellt, sondern Akzeptanz und Anpassung.³¹⁷ Diese Reaktion scheint die Vermutung zu bestätigen, daß Frauen es in der DDR trotz ihrer Berufstätigkeit nicht geschafft haben, Selbstvertrauen in einem solchen Maße aufzubauen, um sich gegen „von außen“ verordnete Strukturänderungen durchzusetzen. Ein Grund für dieses Defizit könnte einerseits in den patriarchalen Strukturen der DDR-Gesellschaft zu sehen sein, andererseits aber auch in der mangelnden Übung, seine Rechte und Lebensvorstellungen im gesellschaftlichen Diskurs politisch einzufordern. Auch in dieser Studie sehen Frauen Männer prinzipiell als leistungsfähiger und Frauen als durch ein „Familienhandicap“ belastet.

Diese ambivalente Haltung ostdeutscher Frauen zwischen Akzeptanz der Familienrolle und Verankerung eines Anspruchs auf kontinuierliche Berufstätigkeit als festem Bestandteil der Lebensbiographie ist mit westdeutschen Sozialisationsmustern nicht kompatibel. Da letztere sich im Prozeß der Wiedervereinigung größtenteils durchsetzen konnten, verlieren ostdeutsche Frauen zunehmend an Boden auf dem Arbeitsmarkt, obwohl sie ebenso qualifiziert und leistungsorientiert wie Männer sind. Verschärfend kommt hinzu, daß noch verhältnismäßig wenig Austausch zwischen westdeutschen und ostdeutschen Positionen und Bedürfnislagen stattfindet. Die anfängliche Neugier ist vielmehr einer Polarisierung von Ost-West-Standpunkten gewichen, die jeweils vom anderen Standpunkt aus die Bürger der neuen Bundesländer als „notorisch unzufriedene Transferempfänger“ und die der alten Bundesländer als „teilungsunwillige Transfergeber“ pauschalisieren. Diese vorurteilsgeprägte Frontenbildung verhindert die optimale Allokation der Human Ressourcen, schmälert die Zufriedenheit der Betroffenen und wirkt damit gesamtgesellschaftlich destabilisierend. Insofern ist es dringend notwendig, die Standpunkte ostdeutscher Frauen in die Debatte um Gleichberechtigung und Umverteilungsprozesse im Arbeitsleben einzubeziehen.

³¹⁶ Vgl. Hüning/Maier/Nickel 1993; Thielecke 1993.

³¹⁷ Vgl. Nickel/Schenk 1994, S. 268ff.; Hüning/Nickel 1993, S. 257ff.

IV. Verbindungslinien zwischen Theorie und Empirie: Zusammenfassung und Konsequenzen für die Maßnahmengestaltung

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung lassen sich unter zwei großen Blickwinkeln zusammenfassen: Zum einen geht es darum, die aus der Empirie gewonnenen Erkenntnisse zu Studium und DDR-Gesellschaft in Beziehung zu dem aus der Literatur abgeleiteten Gesellschaftsbild zu setzen. Diese Gegenüberstellung birgt die Chance, die Perspektive einer Gruppe von Beteiligten in die auf Basis der Literatur geschaffenen Außensicht der DDR-Gesellschaft zu integrieren und so ein vollständigeres Bild der Lebenslagen von Frauen in der DDR nachzeichnen zu können. Zum zweiten können Verbindungslinien zu einigen theoretischen Erklärungsversuchen zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt geknüpft und geprüft werden, ob und inwieweit sich die dort postulierten Zusammenhänge empirisch bestätigen lassen. Drittens ist es für die nachfolgend geplanten Vorschläge zur Familienförderung in Thüringen notwendig, die empirisch erhobenen Vorstellungen der Befragten so zu bündeln, daß daraus Ansatzpunkte für Fördermaßnahmen abgeleitet werden können.

• Bewertung des Ingenieurökonomiestudiums

Bei der Bewertung des Ingenieurökonomiestudiums bestätigt sich die negative Einschätzung dieses Studienganges in der Literatur auch durch die empirischen Ergebnisse: Die Befragten bescheinigen ihrem Studium ein geringes Sozialprestige und mäßige Verdienstmöglichkeiten. Inhaltlich bewerten sie vor allem die gesellschaftspolitischen Inhalte als wenig interessant. In Bezug auf die technischen Fächer teilt sich das Meinungsbild: Eine kleine Gruppe von Studentinnen steht der technischen Ausbildung sehr positiv gegenüber, die Mehrheit der Befragten lehnt sie als schwierig und für ein Wirtschaftsstudium nicht notwendig ab. Die verschulte Studienstruktur wird durchgängig positiv beurteilt, wenngleich in fachlicher Hinsicht daran auch Kritik geübt wird. Ingenieurökonomie insgesamt wird als typisches Frauen- und Umlenkungsstudium identifiziert, das bevorzugt in eine Bürotätigkeit führt und deshalb auch für Frauen besonders attraktiv sei.

Diese Ergebnisse machen deutlich, daß es der DDR offenbar nicht gelungen ist, das wirtschaftswissenschaftliche Studium neben der naturwissenschaftlichen Ausbildung als „Säule“ des wissenschaftlich-technischen Fortschritts der sozialistischen Gesellschaftsentwicklung so attraktiv zu gestalten, daß diese ihm zuge dachte Rolle Akzeptanz fand. Gründe für die mangelnde Attraktivität des ingenieurökonomischen Studienganges könnten, wie bereits ausführlicher diskutiert, in dem durch die Planwirtschaft limitierten Gestaltungsspielraum wirtschaftlichen Handelns zu sehen sein. Zum zweiten schien die starke politische Ausrichtung des Faches und der sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten immer weniger dem Wunsch vieler junger Menschen zu entsprechen, Distanz zur Politik der DDR zu halten. Die hohe Frauenquote schließlich kann als Indiz gewertet werden, daß Frauen häufig doch nicht so stark an technischen Berufen interessiert waren, wie die DDR behauptete, und im Ingenieurökonomiestudium einen eleganten Ausweg sahen, eine verordnete technische Berufsausbildung in eine gewünschte Bürotätigkeit umzuwandeln. Damit bestätigt die Empirie die bereits auf Basis der Literatur aufgestellte Vermutung, daß auch in der DDR Arbeitsmärkte nach dem Geschlecht segregiert und Frauen nicht in allem Berufen vertreten waren.

- BWL-Studium und Berufseinstieg

Das BWL-Studium heute wird wesentlich positiver bewertet und als gesellschaftlich anerkanntes Studium klassifiziert, das Aussichten auf einen interessanten Arbeitsplatz, wenn nicht sogar eine Karriere verspricht. Allerdings kommen solche Aussagen überwiegend von den Befragten, die die Herausforderung des inhaltlichen und strukturellen Wandlungsprozesses im Studium angenommen und sich auf neue Studienstrukturen und -inhalte eingelassen haben. Obwohl auch sie trockene Inhalte und vor allem mangelnde Abstimmung der einzelnen Fächer untereinander kritisieren, sind sie mit ihrem BWL-Studium überwiegend zufrieden. Allerdings hat es auch die motivierten Studentinnen Kraft gekostet, sich mit Meinungsvielfalt und Entscheidungsfreiheit auseinanderzusetzen und ohne den Rückhalt der Seminargruppen ihr Studium zu bewältigen. Diese fehlen ihnen vor allem in sozialer Hinsicht. Eine zweite Gruppe der Befragten hat anhaltend große Probleme mit dem BWL-Studium und zieht es vor allem aus Mangel an Alternativen durch. Sie fühlen sich von der heute verlangten Eigeninitiative überfordert, wenngleich sie die daraus erwachsenden Freiheiten nicht abgeneigt sind. Allen Befragten ist gemeinsam, daß sie sich für ihr BWL-Studium aufgrund der breiten Berufsmöglichkeiten, aus Neigung und Interesse sowie der Aussicht auf einen interessanten Arbeitsplatz entschieden haben.

Diese Motivlage auch der Studentinnen, die mit ihrem Studium Probleme haben, macht deutlich, daß die angehenden Diplomkauffrauen Berufsinteresse mitbringen. Daraus ist abzuleiten, daß sie ihr Studium auch in der Praxis umsetzen möchten und einen ihrer Qualifikation inhaltlich angemessenen Arbeitsplatz suchen. Es lohnt sich also, diese Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, da sie Berufstätigkeit als Lebensaufgabe verstehen, nicht aber als aus finanziellen Gründen notwendige Interimsbeschäftigung, die möglichst bald wieder aufgeben wird. Streßresistenz und Durchhaltevermögen haben zumindest alle Studierenden bewiesen, die die Studienumstellung sowie das Examen erfolgreich bewältigt haben.

Die hier skizzierten Ergebnisse korrespondieren weitgehend mit denen der HIS-Befragung: Auch die HIS-Forscher diagnostizieren Neigung und Interesse als Hauptmotive der Studienwahl und bewerten BWL als eine Studium mit hohem gesellschaftlichem Ansehen sowie guten Berufsaussichten. Ihren Ergebnissen zufolge, haben die Studierenden in den neuen Ländern eine positive Einstellung zum Studium sowie eine hohe Berufsorientierung.³¹⁸ Diese Übereinstimmung im Meinungsbild der Befragten läßt den Schluß zu, daß die Jenenser Studentinnen keine besondere Gruppe innerhalb der ostdeutschen Studierenden darstellen. Damit sind ihre Aussagen durchaus verallgemeinerbar, so daß ihre Meinung als Betroffene bei der Konzeption einer betrieblichen Familienförderung durchaus Relevanz hat.

- Private und berufliche Zielvorstellungen: Die Vereinbarung von Familie und Beruf

Die Mehrheit der Befragten möchte in der Zukunft sowohl eine Familie gründen, als auch ihr im Studium erworbenes Wissen in einer qualifizierten Berufstätigkeit einbringen. Damit haben sich die Eckpfeiler ihrer Lebensplanung im Vergleich zur DDR nur in zeitlicher Hinsicht geändert, wenngleich die wirtschaftlichen und sozialen Umwälzungen nach der Wende starke

³¹⁸ Vgl. Lewin/Bathke/Heublein/Sommer 1992, S. VIIIff.

Verunsicherung ausgelöst haben: Der Wegfall eines gesetzlich garantierten Arbeitsplatzes sowie die langanhaltende schwierige Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt stellen heute besondere Hürden bei der angestrebten Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Die Befragten versuchen sie zu überwinden, indem sie zunächst ihrem Berufseinstieg Priorität einräumen und dann nach einigen Jahren Berufserfahrung eine Familie gründen, während sie zu DDR-Zeiten mehrheitlich früher eine Familiengründung geplant hatten bzw. hätten.

Nach einem Jahr Familienphase, in der Kontakt zum Betrieb gehalten oder eine Weiterbildung verwirklicht werden soll, ist ein Wiedereinstieg geplant. Auch eine Teilung der Familienphase mit dem Partner wird als prinzipiell wünschenswert angesehen. Allerdings wollen nur rund 10% der Befragten, daß ihr Partner teilzeit arbeitet. Diese Aussagen sind auf den ersten Blick widersprüchlich, verdeutlichen aber das ambivalente Selbstbild der Befragten zwischen tradierten Rollenvorstellungen und gleichberechtigten Lebensvorstellungen. Neben finanziellen Gründen motivieren zum raschen Wiedereinstieg vor allem die mangelnden sozialen Kontakte im Babyjahr sowie der Wunsch, sein im Studium erworbenes Wissen auch umzusetzen. Dieser sollte für rund die Hälfte der Befragten zu Vollzeit mit Gleitzeit und für ein gutes Drittel der Befragten als Teilzeitbeschäftigung realisiert werden.

Die Kinderbetreuung sollte nach Wunsch der Befragten im öffentlichen Ganztageskindergarten bzw. in der Schule mit Hort organisiert werden. Über die Sinnhaftigkeit einer Krippenbetreuung für Kleinkinder herrschen unterschiedliche Meinungen: Ein Teil der Befragten würde in diesem Lebensalter eine Betreuung durch Tagesmutter oder Familienangehörige vorziehen, die Mehrheit würde ihr Kind jedoch ohne Bedenken in diese Einrichtung geben. Sollten finanzielle Gründe eine außerfamiliäre Kinderbetreuung unmöglich machen, plädieren die Befragten dafür, daß beide Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren, um das Kind zu betreuen. Die Befragten sehen sich ebenso wie ihre Partner als Familienernährer und wollen Berufstätigkeit und Familienarbeit teilen, wenngleich die, die in einer Partnerschaft oder Ehe leben, de facto schon jetzt mehr Pflichten im Haushalt übernehmen.

Inhaltlich strebt die Mehrheit der Befragten eine Position im mittleren Management in einer Dienstleistungsbranche oder öffentlichen Verwaltung an. Sie wollen zwar in jedem Falle Verantwortung tragen und einen inhaltlich befriedigenden Arbeitsplatz finden, jedoch keine Karriere machen. Ihrer Meinung nach fordere ein solcher hierarchischer Aufstieg zu viel Zeit und Kraft und sei mit einer Familiengründung nicht vereinbar. Auch hier hat sich im Vergleich zur DDR die berufliche Zielvorstellung der Befragten in hierarchischer Hinsicht kaum gewandelt. Allerdings wurde eine hohe Kaderposition damals vorwiegend wegen des dazu nötigen politischen Engagements abgelehnt. Falls möglich, möchten die Befragten im Raum Thüringen oder zumindest im Bereich der neuen Länder bleiben. Diese geringe Mobilität wurzelt in der deutlichen Ablehnung der westdeutschen Mentalität. Ihrer Meinung nach sei diese von Arroganz und Kälte geprägt. Die westdeutsche Gesellschaft und damit auch der Arbeitsmarkt sei von tradierten Rollenbildern geprägt und benachteilige Frauen, insbesondere nach der Familiengründung. In Bezug auf die Gleichberechtigung habe sich die Lage der Frauen im Vergleich zur DDR verschlechtert, wenngleich auch in diesem Staat keine Gleichberechtigung im Arbeitsleben erreicht war.

- Verbindungslinien zu den theoretischen Erklärungsversuchen zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Zwar lassen sich aus dem empirischen Material zu fast allen in Kapitel B vorgestellten theoretischen Erklärungsversuchen Verbindungslinien ziehen, doch soll im folgenden die Theorie der statistischen Diskriminierung im Zentrum des Interesses stehen. Sie ist von allen theoretischen Erklärungsversuchen am besten in der Lage, die Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erklären, da sie sowohl die in den Betrieben ablaufenden Diskriminierungsmechanismen aufzeigt, als auch die Gründe der Diskriminierung zumindest als exogene Annahmen thematisiert. Trotz dieser angestrebten Fokussierung auf die statistische Diskriminierung werden aber auch Verbindungslinien zu anderen ökonomischen oder soziologisch-psychologischen Theorien geknüpft, sofern sie zusätzliche Erklärungsbeiträge liefern und die empirischen Ergebnisse an die theoretischen Erkenntnisse anbinden.

Als wichtiges Ergebnis der empirischen Untersuchung ist festzuhalten, daß die Befragten eine kontinuierliche Berufstätigkeit anstreben und demzufolge einen möglichst frühen Wiedereinstieg nach der Familiengründung planen. Aus *humankapitaltheoretischer Sicht* ließe sich dies als Bereitschaft interpretieren, der Humankapitalausstattung größere Bedeutung als bisher beizumessen. Allein durch möglichst kurze Berufsunterbrechungen kann es den Frauen gelingen, den Verfall ihres Humankapitals zu minimieren. Bilden sie sich zusätzlich während der Familienphase fort, kann dieser Effekt verstärkt werden. Darüber hinaus bietet eine kontinuierliche Berufstätigkeit größere Chancen, mehr Humankapital zu erwerben als eine durch häufige Unterbrechungen charakterisierte Berufsbiographie: Die längere Verweildauer im Beruf steigert nämlich sowohl die eigene Motivation zum Humankapitalerwerb, als auch die Chance, an Fort- und Weiterbildungsprogrammen im Betrieb teilnehmen zu können. Damit verbessern Frauen ihre Position auf dem Arbeitsmarkt insbesondere, wenn Männer zunehmend bereit wären, familienbedingte Ausfallzeiten mit ihren Partnerinnen zu teilen.

Diese Annahme hätte auch Einfluß auf die Ausgestaltung der in der „*Neuen Haushaltsökonomie*“ als rational identifizierten Arbeitsteilung. Das hier empirisch belegte Berufsendagement der Frauen hat zur Folge, daß die Spezialisierung auf Haus- und Erwerbsarbeit nicht mehr zwangsläufig entlang des Geschlechts erfolgen muß. Je nach individuellen Familienpräferenzen könnte es (im Sinne einer Gesamtoptimierung) ebenso rational sein, wenn sich der Mann auf die Hausarbeit und seine Lebenspartnerin auf die Erwerbsarbeit spezialisiert.

Allerdings müßte als Voraussetzung eine Veränderung der tradierten Geschlechterrollen stattgefunden haben. Eine Möglichkeit dazu, die die *Sozialisations-theorien* aufzeigen, ist die Rolle von Vorbildern. Diese scheinen im Falle der Befragten ihre Wirkung entfaltet zu haben und die empirisch feststellbare Änderung der Präferenzstruktur ausgelöst zu haben. Die Berufstätigkeit beider Elternteile (auch wenn sie nicht gleichberechtigt stattfand) hat zumindest dazu geführt, Erwerbsarbeit als festen Bestandteil der weiblichen Lebensbiographie zu verstehen und dementsprechend auch heute einzufordern. Somit scheinen sich *Sozio-Biologische Konzepte* nicht zu bestätigen. Wäre die angeblich schwach ausgeprägte weibliche Erwerbsneigung biologisch angelegt, könnten die Befragten keine Zukunftspläne äußern, in denen die Berufstätigkeit eine fester Bestandteil ist.

Diese trotz „Muttipolitik“ veränderten Vorstellungen über die weibliche Berufsrolle in der DDR, mußten an sich nach dem Ende der doktrinären Planwirtschaft dazu beitragen, die *statistische Diskriminierung* einzuschränken. Allerdings ist zu beachten, daß sich in der DDR zwar das Selbstbild der Frauen verändert hat, nicht aber im selben Maße die Rollenvorstellungen der Männer. Einerseits wurde kein gesellschaftlicher Diskurs über Veränderungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten bestehender Rollenstereotype geführt. Andererseits wurde der Versuch unternommen, Frauen in die im Schema tradierter Geschlechterrollen eindeutig männlich assoziierte Berufssphäre zu integrieren. Diese Widersprüchlichkeiten führten letztendlich dazu, daß sich diese Rollenvorstellungen verfestigten, da Frauen im Zuge der „Muttipolitik“ lediglich eine Erweiterung ihrer Aufgaben um die Berufstätigkeit erfuhren, nicht aber einer Änderung der ihr zugeschriebenen Rolle als Hausfrau und Mutter.

Heute stellt sich die Situation sehr uneindeutig dar: Frauen haben ein geändertes Selbstbild und streben ökonomische Unabhängigkeit durch eine Berufstätigkeit an. Andererseits sind für sie traditionelle Familienwerte von großer Bedeutung. Durch den Wegfall der Arbeitsplatzgarantie fühlen sie sich heute in beruflicher Hinsicht diskriminiert, akzeptieren aber gleichzeitig die Vormachtstellung von Männern im Erwerbsleben und sind bereit, wegen der Familie beruflich zurückzustecken. Diese ambivalente Haltung der Frauen trifft überwiegend auf eine patriarchalische Grundeinstellung der Männer, die zudem meist hierarchisch höherstehende Positionen innehaben und Personalverantwortung tragen. Als Ergebnis sind die Mechanismen der statistischen Diskriminierung in unverminderter Härte auch auf dem Arbeitsmarkt der neuen Bundesländern zu finden. Unabhängig davon, ob die Personalverantwortung in den Händen westdeutscher oder ostdeutscher Führungskräfte liegt, können sich Vorurteile gegenüber Frauen hartnäckig halten, da auch in der DDR trotz hoher weiblicher Erwerbsquote keine Änderung der Rollenstereotype stattgefunden hat. Somit haben sich auch die Annahme des *Marxismus-Leninismus*, daß durch die weibliche Erwerbstätigkeit die Gleichberechtigung verwirklicht sei, nicht bestätigt. Zwar hat sich die Stellung der Frau durch ihre Integration ins Erwerbsleben verbessert, jedoch hat der mangelnde Diskurs über eine Arbeitsumverteilung zwischen den Geschlechtern die Doppelbelastung von Frauen nicht abgebaut.

Die ökonomischen Folgen der statistischen Diskriminierung sind allerdings in den neuen Bundesländern noch gravierender als in den alten: Durch die Veränderung des Selbstbildes der Frauen in der ehemaligen DDR stehen dem Arbeitsmarkt der neuen Bundesländer eine Vielzahl von gut qualifizierten und berufsmotivierten Frauen zur Verfügung, die aufgrund von Vorurteilen nicht eingestellt werden. Die Betriebe verschenken auf diese Weise die Möglichkeit, ein umfangreiches Potential für ihre Personalbeschaffung zu nutzen, indem sie sich auf den Kreis männlicher Bewerber beschränken.

Im folgenden sollen nun einige Ansatzpunkte skizziert werden, die es Thüringer Betrieben ermöglichen, die Mechanismen der statistischen Diskriminierung zu überwinden und die für ihre Wettbewerbsposition am besten geeigneten Arbeitskräfte und -strukturen zu finden. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung liefern hierzu wichtige Hinweise, wobei die geringe Mobilitätsneigung der Befragten die Relevanz ihrer Aussagen für Thüringen gewährleistet: Die starken Vorbehalte der Befragten gegenüber der westdeutschen Mentalität machen erstens

die Notwendigkeit deutlich, Fördermaßnahmen in Abstimmung mit den beteiligten (ostdeutschen) Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu entwickeln. Die unkritische Adaption von Maßnahmenkatalogen, die in den alten Bundesländern entwickelt wurden, würde aller Wahrscheinlichkeit scheitern, da sie keine Akzeptanz bei den Beteiligten fänden. Zusätzlich ist es notwendig, die herrschenden Vorurteile ernst zu nehmen und den Versuch zu unternehmen, sie durch eine gegensteuernde Personalpolitik abzubauen. Die wenig ausgeprägte Karriereentwicklung der Befragten macht zweitens deutlich, daß das Schwergewicht von Fördermaßnahmen in der Breitenförderung liegen und zunächst nicht auf höhere Managementpositionen ausgerichtet sein sollte.

- Konsequenzen für die Maßnahmengestaltung

Als Ansatzpunkt konkreter Maßnahmen lassen sich aus den Erwerbswünschen der Befragten die folgenden Handlungsfelder ableiten: Zum einen ist es notwendig, bei der *Personalauswahl* die Qualifikation und Erwerbsneigung von Frauen wahrzunehmen und sich nicht von der statistischen Diskriminierung leiten zu lassen. Auf diese Weise wird sichergestellt, daß ein Unternehmen auf das gesamte zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotential zurückgreift und nicht vorurteilsbedingt die Gruppe weiblicher Arbeitskräfte systematisch unberücksichtigt läßt. Dasselbe gilt für die Konzeption von und Teilnahmemöglichkeit an *Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen*. Werden hier Männer direkt oder indirekt bevorzugt, kann dies eine Demotivation der Mitarbeiterinnen zur Folge haben und deren Leistungswillen einschränken. Zudem können kostenintensive Neueinstellungen notwendig werden, wenn Qualifikationslücken nicht geschlossen werden können, weil nur die Potentiale der männlichen Mitarbeiter berücksichtigt werden. Unternehmen nutzen auf diese Weise die bereits im Unternehmen vorhandenen Potentiale ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht ausreichend, weil tradierte Vorurteile ihnen dabei im Wege stehen und vergeuden Ressourcen.

Durchbricht ein Unternehmen die Logik der statistischen Diskriminierung und stellt unabhängig vom Geschlecht die Frauen und Männer ein, die am besten zu ihm passen, kann dies Auswirkungen auf die im Unternehmen vorhandenen Arbeitsplatzstrukturen haben. Löst man sich von tradierten Rollenvorstellungen, ist es auch nicht mehr rational, im Unternehmen Frauen- und Männerarbeitsplätze anzubieten. Vielmehr empfiehlt es sich grundsätzlich über die *Struktur von Arbeitszeiten und -plätzen* nachzudenken und diese so zu gestalten, daß die Wettbewerbsposition optimiert wird. Dazu ist es notwendig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Arbeitsplätzen einzusetzen, die ihren Qualifikationen und Erwerbswünschen entgegenkommen. Hier bieten sich insbesondere Chancen, Frauen und Männern Erwerbstätigkeit und Familienengagement zu ermöglichen und gleichzeitig die Wettbewerbsposition des Unternehmens zu stärken. Die von den Befragten wahrgenommene Veränderung der weiblichen Berufsrolle kann letztendlich zum Auslöser werden, die Sackgasse der „Muttipolitik“ zu verlassen und durch eine Überwindung der statistischen Diskriminierung Strukturen zu schaffen, die dem Betrieb nutzen und gleichzeitig durch ihre Familieneignung die Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

E. Entwurf eines Handlungsrahmens zur Familienförderung in Thüringen

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die beruflichen Zielvorstellungen junger Diplomkauffrauen herausgearbeitet wurden, steht in diesem Kapitel die Diskussion der Umsetzungsmöglichkeiten dieser Vorstellungen in Thüringer Betrieben im Mittelpunkt. Allerdings ist empirisch festzustellen, daß die Familienförderung in den Betrieben Thüringens momentan von keinerlei Bedeutung ist.³¹⁹ Trotzdem sollen im folgenden Ansatzpunkte einer solchen Förderung diskutiert werden. Nur durch entsprechende Vorschläge werden Unternehmen nämlich davon zu überzeugen sein, daß Familienförderung kein unnötiger Kostenfaktor ist, sondern daß sie dem Unternehmen helfen kann, genau die Arbeitsorganisation zu entwickeln, die ihm langfristig das Überleben auf dem Markt sichert.³²⁰

Es stellt sich nun die Frage, wie die Erkenntnisse aus Theorie und Empirie zusammengeführt werden können, um daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten, die Lösungsmöglichkeiten für das komplexe Problem der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt bieten. Theoretischer Ansatzpunkt ist hierbei wiederum die Theorie der statistischen Diskriminierung: Sie verdeutlicht, daß die Ursache für die in den Betrieben vorzufindenden Diskriminierungsmechanismen in tradierten Rollenstereotypen zu suchen sind. Rollenvorstellungen wiederum sind ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, das - wie in Punkt B.III bereits diskutiert - aus *individueller*, *betrieblicher* und *gesamtgesellschaftlicher* Perspektive betrachtet werden kann. In diesem Kapitel sollen nun Ansatzpunkte für betriebliches Handeln vorgeschlagen werden, die dazu beitragen, tradierte Rollenvorstellungen zu verändern. Sie müssen einerseits das empirisch nachgewiesene geänderte Selbstbild der in der DDR sozialisierten Frauen berücksichtigen (individuelle Perspektive) und andererseits die patriarchale Einstellung der überwiegend männlich dominierten Gesamtgesellschaft (gesellschaftliche Perspektive) beachten. Dabei sollten sie die einseitige Förderung von Frauen vermeiden, um nicht in die Sackgasse der „Muttipolitik“ zu geraten. Erfolgversprechend scheint es, das Problem ganzheitlich zu betrachten und nach Wegen zu suchen, wie das Unternehmen durch Veränderungen der Arbeitsstrukturen und -zeiten Arbeit neu verteilen kann. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, die eigene Wettbewerbsposition zu stärken sowie durch den Abbau von Rollenstereotypen und Vorurteilen zur Chancengleichheit der Geschlechter beizutragen.

Im einzelnen strukturiert sich das Kapitel folgendermaßen: Im ersten Teil werden zunächst die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Thüringens analysiert. Neben der Sicht der Betroffenen sind diese eine wichtige Bedingung für die Machbarkeit von Familienförderung, da sie in entscheidendem Maße den Handlungsspielraum der Betriebe beeinflussen. Im daran anschlie-

³¹⁹ Eine telefonische Nachfrage bei den in Jena ansässigen Firmen Jenoptik, Zeiss, Jenapharm und Schott über Maßnahmen der Familienförderung löste Erheiterung bis Unverständnis bei den jeweiligen Personalleitern aus. Ein ähnliches Ergebnis brachten Recherchen beim Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., das in Modellprojekten zur Arbeitszeitflexibilisierung und Projekten zur beruflichen Förderung arbeitsloser Frauen immer wieder versucht, die Thüringer Unternehmen von den Vorteilen weiblicher Arbeitskräfte zu überzeugen.

³²⁰ In den neuen Bundesländern wurden bisher vielfach konservative Personalstrategien verfolgt, die der Situation oftmals nicht gerecht werden und Innovationspotentiale zu wenig nutzen. Vgl. Rump 1996.

ßenden zweiten Teil wird noch einmal generell die Notwendigkeit einer Familienförderung aus ökonomisch-betriebswirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht begründet. Dies ist notwendig, da die verfehlte „Muttipolitik“ der DDR den Eindruck erwecken könnte, Familienförderung sei wenig erfolgreich und damit nutzlos. Diese Vermutung bestätigt auch die anschließende kritische Bestandsaufnahme bestehender Frauen- und Familienförderprogramme in Westdeutschland. Allerdings begründen sich die ausbleibenden Erfolge vorwiegend in ihrer unzweckmäßigen Verankerung im Unternehmen und ihrer einseitig auf Frauen ausgerichteten Konzeption, die eine Veränderung von Rollenstereotypen verhindert. Diese Erkenntnis macht es notwendig, zunächst die Bedingungen aufzuzeigen, unter denen Familienförderung, die Rollenstereotype verändern will, überhaupt möglich ist. Inhaltlich geht es dabei vor allem um die Verankerungsmöglichkeiten solcher Förderungsprogramme im Unternehmen.

Darauf aufbauend werden dann im dritten Teil des Kapitels ausgewählte Maßnahmen zur Familienförderung vorgestellt und in bezug auf ihre Tauglichkeit für die spezifische Situation Thüringens diskutiert. Als Ergebnis dieser Diskussion wird deutlich werden, daß Rollenstereotype durch betriebliche Fördermaßnahmen nur verändert werden können, wenn sie an den von der Theorie der statistischen Diskriminierung identifizierten Diskriminierungsmechanismen ansetzen. Besonderes Augenmerk ist demzufolge auf eine vorurteilsfreie Personalauswahl sowie Aus- und Weiterbildung zu richten. Darüber hinaus muß die Familienförderung an zentraler Stelle im Unternehmen verankert sein, um eine durchdringende Wirkung entfalten zu können. Einer Familienförderung, die tradierte Rollenstereotype und die Mechanismen der statistischen Diskriminierung überwindet, kann es dann gelingen, die gesamten Strukturen des Unternehmens dergestalt zu ändern, daß sie sowohl die Wettbewerbsposition des Unternehmens, als auch substantiell die Lage berufstätiger Eltern verbessern. Abgeschlossen wird das Kapitel durch ein Gesamtfazit der Arbeit sowie einen Ausblick.

I. Die strukturelle und beschäftigungspolitische Situation Thüringens: Eine Situationsanalyse

An dieser Stelle werden die Rahmenbedingungen und Entwicklungschancen der Thüringer Wirtschaft skizziert, um damit den Handlungsspielraum der Betriebe für familienfreundliche Arbeitsgestaltung abzustecken. Dabei wird vor allem auf den sektoralen Strukturwandel, die Beschäftigungssituation sowie Entwicklungsprognosen der Thüringer Wirtschaft eingegangen. Besondere Beachtung findet die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

1. Die wirtschaftliche Situation Thüringens nach der Wende

Mit der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion begann in Thüringen ein tiefgreifender Veränderungsprozeß in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht: Die abrupte Währungsumstellung führte zu einem Wegbrechen der angestammten Absatzmärkte in Osteuropa. Daneben vollzog sich unter den Bedingungen der sozialen Marktwirtschaft der durch die restriktive Planwirtschaft verhinderte Strukturwandel jetzt um so schneller. Beide Phänomene führten zu stagnierender Produktion, hoher Arbeitslosigkeit und sektoralen Umstrukturierungsprozessen. In den Wirtschaftsbereichen ergaben sich von 1989 bis 1995 beträchtliche Verschiebungen vom Pri-

mär- und Sekundär- hin zum Tertiärsektor. Im Zuge des EG-Rechts mußten in der Landwirtschaft umfangreiche Flächenstillegungen vorgenommen werden, die Arbeitsproduktivität stieg durch Kostendruck und Modernisierung, so daß der Anteil der Beschäftigten im primären Sektor³²¹ Thüringens von 6% (1991) auf 3,6% (1995) sank. Der Beschäftigungsabbau traf im hohen Maße Frauen. Während 1989 im Durchschnitt 8% der erwerbstätigen Frauen in der Land- und Forstwirtschaft tätig war, reduzierte sich diese Zahl 1993 auf 1,7%.³²² Der in der DDR monostrukturierte und wenig effiziente sekundäre Sektor³²³ hat sich hingegen nach katastrophalen Absatz- und Beschäftigungseinbußen kurz nach der Wiedervereinigung mittlerweile zu einem leistungsstarken Mittelstand entwickelt. Obwohl auch hier der Anteil der Beschäftigten von 46,9% (1991) auf 36,8% (1995) sank, verzeichnete das produktive Gewerbe in diesem Zeitraum dennoch den höchsten Bruttowertschöpfungszuwachs aller drei Bereiche: Der Anteil des produzierenden Gewerbes an der Bruttowertschöpfung stieg real von 35,5% (1991) auf 45,5% (1994). Als Motor dieser Entwicklung fungierte vor allem die florierende Bauwirtschaft, wenngleich zunehmend auch Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie an dieser Entwicklung partizipieren.³²⁴

Anteil der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen in %							
Wirtschaftsbereiche	1985	1989	1991	1992	1993	1994	1995
Primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft)	9,4%	9,3%	6,0%	4,6%	3,9%	3,7%	3,6%
Sekundärer Sektor (Produz. Gewerbe)	47,7%	46,8%	46,9%	38,9%	37,6%	36,8%	36,8 %
Tertiärer Sektor (Dienstleistungen)	38,5%	39,6%	47,1%	56,4%	58,5%	59,5%	59,7%

Abb. E.1.1: Anteil der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen

Quelle: Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur 1995, S. 9.

Dem tertiären Sektor³²⁵ schließlich gelang es, sein Gewicht an der Gesamtbeschäftigung in Thüringen von 47,05% (1991) auf 59,7% (1995) zu erhöhen. Dieses positive Ergebnis kam durch zwei Faktoren zustande: Zum einen wurden in diesem Sektor insgesamt - trotz teilweise massiver Arbeitsplatzverluste im Handel, Verkehrswesen und der Nachrichtenübermittlung - weit weniger Arbeitsplätze als in den anderen beiden Sektoren abgebaut. Zum anderen fand insbesondere im Bank- und Kreditgewerbe ein starker Beschäftigungszuwachs statt. Diese an sich positive Entwicklung sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Anteil des ter-

³²¹ Der primäre Sektor setzt sich aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei zusammen.

³²² Vgl. Panzig 1995, S. 160f.

³²³ Nach der Systematik der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung setzt sich der sekundäre Sektor aus den Teilbereichen Bergbau und verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Energie- und Wasserversorgung zusammen.

³²⁴ Vgl. Freund 1996, S. 22ff.; Hagn 1994, S. 153ff.

³²⁵ Der tertiäre Sektor untergliedert sich in die drei Untergruppen (1) Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, (2) Dienstleistungsunternehmen und (3) öffentliche und private Haushalte.

tiären Sektors an der Bruttowertschöpfung von 60,6% (1991) auf 51,6% (1994) gesunken ist. Dies macht deutlich, daß der in Thüringen traditionell unterentwickelte Dienstleistungsbereich im Vergleich zu den anderen Bundesländern auch heute noch einen großen Nachholbedarf aufweist. Abbildung E.I.1 stellt die Beschäftigtenanteile in den drei Wirtschaftsbereichen Thüringens zu verschiedenen Zeitpunkten gegenüber. Da das statistische Jahrbuch bei der sektoralen Aufteilung der Erwerbstätigen nicht nach Geschlecht unterscheidet, ist es nicht möglich, die Veränderungen der weiblichen Erwerbstätigkeit in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen gesondert auszuweisen.

Dieser schnelle und tiefgreifende Strukturwandel hat seine Spuren vor allem auf dem Thüringer Arbeitsmarkt hinterlassen. Zwar hat sich die Beschäftigung nach dem dramatischen Stellenabbau in den Jahren 1990 bis 1992³²⁶ allmählich wieder konsolidiert, aber trotz aller Bemühungen ist es auch wegen der weltweiten Abschwächung der Konjunktur nicht gelungen, den Beschäftigungsabbau in allen Bereichen zu stoppen und eine Trendwende auf dem Thüringer Arbeitsmarkt herbeizuführen.

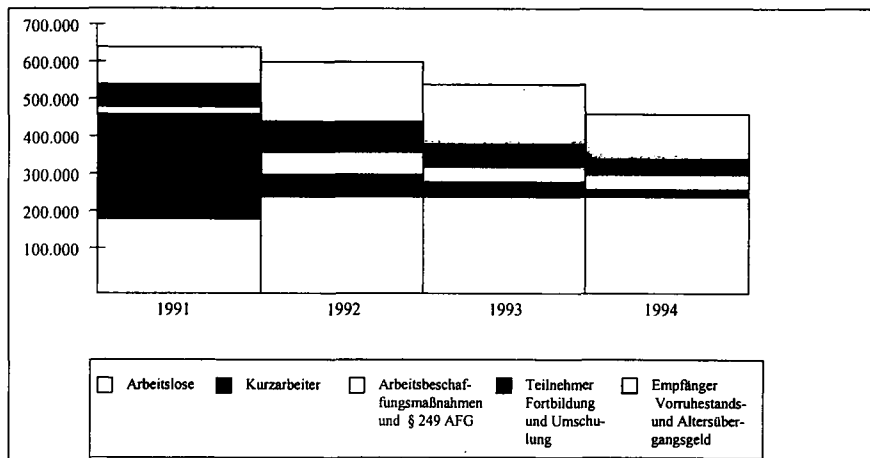


Abb. E.I.2: Arbeitsmarktpolitik in Thüringen

Quelle: Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit 1995, S. 6.

Besonders vom Stellenabbau betroffen sind der Maschinenbau, die Feinmechanik/Optik und die Feinkeramik. Allerdings konnte das Wegbrechen nicht wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze bspw. in der Landwirtschaft und der Textilindustrie weitgehend abgeschlossen werden. Zusätzlich gelang es durch Neuansiedlung und -gründung von Unternehmen vor allem im

³²⁶ In diesem Zeitraum verringerte sich die Anzahl der Erwerbstätigen von 1.594.572 Personen im Jahr 1989 auf 1.012.502 Personen im Jahr 1991, was einem Rückgang der Beschäftigung um 42,1% entspricht. 1993 sank die Zahl der Erwerbstätigen nur noch um 3,0% und 1994 konnte sogar ein leichter Anstieg um 2,7% auf 1.088.868 Personen verzeichnet werden. Vgl. Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit 1995, S. 4.

Handwerk, Dienstleistungsbereich und verarbeitendem Gewerbe sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, den Arbeitsmarkt zu entlasten. Dank des Einsatzes von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Maßnahmen nach § 249h Arbeitsförderungsgesetz (AFG), Fortbildung und Umschulung sowie Vorruhestandsregelungen konnte zwar die Arbeitslosigkeit, wie aus Abbildung E.1.2 ersichtlich, gemildert werden. Dauerhafte Beschäftigungsimpulse sind jedoch nicht zuletzt durch die Befristung dieser Maßnahmen nicht zu erwarten. So kamen zur Jahresmitte 1995 auf 100 bei den Thüringer Arbeitsämtern registrierte Arbeitslose noch zusätzlich 94 Personen, bei denen (direkte) Arbeitslosigkeit durch arbeitspolitische Maßnahmen vermieden wurde.³²⁷

2. Arbeitsmarkt und Frauenerwerbstätigkeit in Thüringen

So stellt die Arbeitslosigkeit weiterhin das zentrale gesellschaftliche Problem Thüringens dar. Regional betrachtet ergeben sich bei der Betrachtung der Arbeitslosenquoten der verschiedenen Arbeitsamtsbezirke teilweise gravierende Schwankungen: Besonders betroffen ist der Norden und Osten mit einer Arbeitslosenquote im April 1996 von 18,6% in Nordhausen und 20,8% in Altenburg. Etwas günstiger gestaltet sich die Lage in den großen Städten Erfurt mit 17,4% und Gera mit 17,9% Arbeitslosenquote. Unter dem Landesdurchschnitt von 17,2% liegen Jena mit 16,7% und Gotha mit einer Arbeitslosenquote von 16,5%. Am günstigsten stellt sich die Lage in Südthüringen mit einer Quote von 15,6% im Arbeitsamtsbezirk Suhl dar.³²⁸

Betrachtet man die Alters- und Berufsverteilung der Arbeitslosen, so ergibt sich für 1994 folgendes Bild: Mit ca. 65% stellen die 30- bis 54-jährigen die größte Gruppe der Arbeitslosen, gefolgt von den 20- bis 29-jährigen mit ca. 21% und den 55- bis 59-jährigen mit 11%. Erfreulicherweise sank 1995 sowohl die Jugendarbeitslosigkeit bei Personen unter 20 Jahren auf 2,8% als auch bei den 20- bis 25-jährigen auf 8,7%. In bezug auf die Berufsverteilung konzentrierte sich ein großer Teil der Erwerbslosen auf Büro- und Warenkaufleute, EDV-Fachleute, Ingenieure, Lager- und Transportarbeiter, landwirtschaftliche sowie sozialpflegerische und Gesundheitsdienstberufe.³²⁹

Besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind nach wie vor Frauen, deren angestammte Arbeitsplätze in der Landwirtschaft, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie dem Büromaschinenbau insbesondere dem Strukturwandel zum Opfer fielen. Ihr Anteil an den Gesamt-arbeitslosen beträgt immer noch über 60%. Insbesondere alleinerziehende und ältere Frauen haben immer weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ihr Anteil an den Arbeitslosen stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an. So verdreifachte sich bspw. die Anzahl arbeitsloser

³²⁷ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur 1995, S. 11; Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit 1995, S. 6.

³²⁸ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 1996, S. 10.

³²⁹ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur 1995, S. 16; Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit 1995, S. 9f.

Frauen in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren von 1992 gegenüber 1994. Auch bei den Langzeitarbeitslosen³³⁰ beträgt der Frauenanteil mehr als drei Viertel.

Allerdings ist trotz dieser schwierigen Arbeitsmarktsituation die Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen ungebrochen hoch. Entgegen westdeutscher Handlungsmuster sind bspw. Kinder kein deutlich hemmender Einflußfaktor der weiblichen Erwerbsneigung. So meldeten sich erwerbslose Mütter häufig arbeitslos oder wechselten zur Stillen Reserve³³¹, zogen sich aber nicht dauerhaft in die Gruppe der Hausfrauen zurück. Dieses Verhalten macht deutlich, daß, entgegen der insbesondere von westdeutschen konservativen Politikern geäußerten Prognosen, sich das weibliche Erwerbsverhalten in den neuen Bundesländern auch heute noch von dem der alten Bundesländer deutlich unterscheidet und die Erwerbstätigkeit nach wie vor einen hohen Stellenwert einnimmt. So zeichnet sich auch die Stille Reserve ostdeutscher Frauen als eine sehr dynamische Gruppe aus, der es mit Ausnahme der Frauen ab 55 Jahren immer wieder gelingt, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.³³² Abbildung E.1.3 faßt noch einmal die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Thüringen unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Frauen zusammen.

Arbeitslose in Thüringen (Jahresdurchschnitte)					
Arbeitslose	1991	1992	1993	1994	1995
	Personen				
Insgesamt	147.963	192.748	192.939	190.405	172.149
davon Männer	55.892	65.195	66.315	64.842	62.262
davon Frauen	92.071	127.553	126.624	125.563	109.887
Anteil der Frauen an den Arbeitslosen in %	62,2%	66,2%	65,6%	65,9%	63,8%
Arbeitslosenquote ³³³	10,2%	15,4%	16,3%	16,5%	17,2%

Abb. E.1.3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Thüringen

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik 1996, S. 23;

Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit 1995, S. 5.

³³⁰ Unter Langzeitarbeitslosen sind erwerbswillige Personen zu verstehen, die ein Jahr oder länger ohne Beschäftigung sind. Vgl. Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit 1995, S. 11.

³³¹ Unter dem Begriff „Stille Reserve“ im engeren Sinn werden Personen verstanden, die bei besserer Arbeitsplatzlage eine Arbeit suchen würden, aber statistisch nicht auf dem „offiziellen“ Arbeitsmarkt erfaßt werden, sei es, weil sie bis zur Besserung der Lage keine Arbeit suchen oder weil sie ihre Arbeitsuche ohne das Arbeitsamt organisieren. Im weiteren Sinn werden darunter noch zusätzlich Personen gezählt, die durch arbeitspolitische Maßnahmen wie bspw. Fortbildung oder Umschulung momentan dem Arbeitsmarkt entzogen sind, ihm aber nach Abschluß dieser Maßnahmen sofort wieder zur Verfügung stehen. Vgl. Brinkmann 1991.

³³² Vgl. Pfeiffer 1996, S. 117ff.

³³³ Die Arbeitslosenquote gibt den prozentualen Anteil der Arbeitslosen an den abhängigen zivilen Erwerbspersonen an. Vgl. Thüringer Landesamt für Statistik 1995, S. 122.

3. Zukunftschancen der Thüringer Wirtschaft

Trotz der prekären Arbeitsmarktlage, verbesserungswürdiger Produktivitäts- und Einkommensentwicklung sowie zu hoher Lohnstückkosten ist es Thüringen in den letzten Jahren gelungen, einen beispielhaften Modernisierungsprozeß zu durchlaufen. Insbesondere das verarbeitende Gewerbe und der Dienstleistungssektor haben das Wirtschaftswachstum vorangebracht. So konnte sich Thüringen mit einem aktuellen Exportanteil von 14,9% an die Spitze der neuen Bundesländer setzen. Im Vergleich zu den alten Ländern mit ihren teils doppelt so hohen Exportquoten bleibt jedoch immer noch ein gewaltiger Nachholbedarf. Positiv entwickelte sich auch das Handwerk. Hier fand jeder fünfte Thüringer Beschäftigung.

Kritisch zu bewerten ist nach wie vor die zu dünne Kapitaldecke vieler Unternehmen sowie deren mangelnde Wettbewerbsfähigkeit. Auch ist es der Thüringer Wirtschaft bis jetzt nicht gelungen, eine ausreichende wirtschaftliche Eigendynamik zu entwickeln. Gründe hierfür liegen nicht zuletzt in der Tatsache, daß Produktivitätssteigerungen durch Modernisierung und Umstrukturierung immer wieder durch Lohnsteigerungen aufgezehrt wurden und so Gewinne verhinderten, die für einen selbsttragenden Wachstumsprozeß unerlässlich sind. Trotz zunehmend angespannter Haushaltslage hat sich die Regierung zum Ziel gesetzt, weiterhin aktiv zur Wirtschaftsförderung und Schaffung von Arbeitsplätzen beizutragen. Dazu mißt sie insbesondere dem zweiten Arbeitsmarkt weiterhin große Bedeutung zu, um durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente für Problemgruppen Übergangslösungen zur Qualifizierung anbieten zu können und ihre Überführung in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.³³⁴

Thüringen präsentiert sich also als ein Bundesland im *Strukturwandel* mit einer schmalen industriellen Basis. Dominante Betriebsform ist der *Mittelstand*³³⁵. Daher müssen die im folgenden Punkt anzustellenden Überlegungen zur Familienförderung sich auf Klein- und Mittelbetriebe konzentrieren, um in Thüringen eine Wirkung zu entfalten. Positive Impulse für das Wirtschaftswachstum gehen derzeit vom verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft aus. Zukunftschancen werden vor allem im *Dienstleistungsbereich* gesehen. Mit einer Arbeitslosenquote von 17,2% im April 1996 liegt Thüringen im Schnitt der neuen Bundesländer, die zu diesem Zeitpunkt eine Quote von 17,1% aufweisen. Trotz der immer noch hohen weiblichen Arbeitslosenquote von 20,1% im April 1996 werden *jungen Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen* verhältnismäßig gute Beschäftigungschancen eingeräumt. Diese Prognose bestätigt die zu Beginn der empirischen Untersuchung geäußerte Vermutung, daß es sinnvoll sei, sich mit den Zukunftsvorstellungen junger Diplomkauffrauen zu beschäftigen, da diese eine Chance hätten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

³³⁴ Vgl. Vogel 1996, S. 6ff.

³³⁵ In der Literatur findet sich zum Begriff „mittelständisches Unternehmen“ eine Vielfalt von Definitionen. Am verbreitetsten sind die vom Institut für Mittelstandsforschung entwickelten Abgrenzungskriterien Umsatz und Beschäftigtenzahl. Wenngleich auch diese intensiv diskutiert werden, so hat sich doch die Unterscheidung in Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten, Mittelbetriebe mit 50-499 Beschäftigten und Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten durchgesetzt. Diese quantitative Abgrenzung wird durch eine Reihe von qualitativen Kriterien ergänzt: So ist der Eigentümer eines Klein- und Mittelbetriebes oft eine Einzelperson und wesentlich an der Geschäftsführung beteiligt. Das Unternehmen stellt auch seine einzige oder überwiegende Erwerbsquelle dar. Vgl. Mortsiefer/Mortsiefer 1981, S. 9ff.; Kullak 1995, S. 34ff.

II. Notwendigkeit und Möglichkeit der betrieblichen Familienförderung

Warum ist es überhaupt sinnvoll, eine Familienorientierung in den Betrieben anzustreben? Hat die „Muttipolitik“ der DDR nicht deutlich vor Augen geführt, daß Frauenförderung nicht dazu beiträgt, tradierte Rollenstereotype zu überwinden und Diskriminierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen? Die im Verlauf dieser Arbeit aufgebaute Argumentationslinie für die Sinnhaftigkeit der Familienförderung soll an dieser Stelle noch einmal gebündelt werden. Damit wird das Ziel verfolgt, Kritikern deutlich zu machen, daß es gute Gründe gibt, trotz (oder gerade in) der momentan wirtschaftlich schwierigen Lage über die Notwendigkeit und Möglichkeit einer betrieblichen Familienförderung nachzudenken. Allerdings wird an dieser Stelle auch aufgezeigt, daß nicht nur die „Muttipolitik“ der DDR eher wenig zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt beigetragen hat, sondern auch die in Westdeutschland praktizierten Fördermaßnahmen diese Ziel nicht erreicht haben. Um effiziente und effektive Familienförderung zu betreiben, ist es demzufolge notwendig, zunächst über die Erfolgsbedingungen einer solchen Förderung nachzudenken. Zu beachten sind hierbei die Sicht der Betroffenen, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Verankerung der Förderkonzepte im Unternehmen. Mit Hilfe dieser drei „Ankerpunkte“ aus individueller, gesellschaftlicher und betrieblicher Sicht kann es dann gelingen, eine Familienförderung zu konzipieren, die Rollenstereotype abbaut und die statistische Diskriminierung überwindet.

1. Argumente für die Notwendigkeit betrieblicher Familienförderung

Die Diskussion um die *Notwendigkeit* einer betrieblichen Familienförderung kann auf verschiedenen Ebenen geführt werden: Zum einen aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht und zum zweiten auf der Ebene der in der Bundesrepublik politisch gewünschten Gestaltung der Arbeitswelt. Beide Argumentationsstränge sollen im folgenden kurz skizziert werden.

Ruft man sich noch einmal die Ergebnisse der in Kapitel B diskutierten Erklärungsansätze zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Erinnerung, wird deutlich, daß keine der Theorien die faktisch vorhandene Ungleichbehandlung der Geschlechter vollständig zu erklären vermag. Allerdings liefert die Theorie der statistischen Diskriminierung³³⁶ wichtige Erklärungsansätze. Sie wird deshalb als Ansatzpunkt der Argumentation auf der einzelbetrieblichen Ebene gewählt.³³⁷ Frauen und Männer haben eine unterschiedliche Lebensbiographie und demzufolge unterschiedliche Sichtweisen und Strategien der Meinungsdurchsetzung entwickelt. Diese Unterschiede zeigen sich insbesondere in ihrem unterschiedlichen Verhalten in Gruppen. Einerseits bringt diese Heterogenität Unruhe in das Unternehmen, da Meinungsvielfalt generell Entscheidungsprozesse und die Effizienz der Strategiedurchsetzung verlangsamt. Andererseits fördert Ideenvielfalt die Kommunikation und

³³⁶ Die Hauptaussagen der Theorie der statistischen Diskriminierung lassen sich nochmals folgendermaßen zusammenfassen. Unternehmen gehen davon aus, daß Frauen ihnen im Durchschnitt weniger lang zur Verfügung stehen als Männer und zudem durch ihre Mehrfachbelastung durch Haus- und Familienarbeit eine geringere Berufsmotivation mitbringen. Selbst wenn im Einzelfall diese Annahmen nicht zutreffen, so wird doch die Arbeitsleistung von Frauen im allgemeinen in diesem Sinne eingeschätzt, und es kommt zur Diskriminierung. Vgl. auch Kapitel B.I.2, S. 10ff.

³³⁷ Vgl. zur folgenden Argumentationslinie Osterloh/Sigrist 1995.

erhöht die Chance, wichtige Hinweise im Sinne einer strategischen Kontrolle³³⁸ zu erhalten und so die Effektivität des Unternehmens zu steigern. Aus diesem Grund werden in der Praxis bereits vielfach interdisziplinär zusammengesetzte Teams gebildet.

Ähnlich positive Wirkungen könnten auch in gemischt-geschlechtlichen Gruppen auftreten. So belegen betriebliche Erfahrungen im technisch-gewerblichen Bereich, daß sich die Effektivität und Effizienz von Teamarbeit in gemischt geschlechtlichen Teams merklich verbessert.³³⁹ Untersucht man gemischt-geschlechtliche Teams im Unternehmen genauer, so lassen sich die folgenden Wirkungen ausmachen:³⁴⁰ In affektiver Hinsicht fühlen sich Frauen in gemischt-geschlechtlichen Gruppen häufig weniger wohl, wodurch auch im allgemeinen ihre Bindung an das Unternehmen sinkt. Dieser Effekt wird noch verstärkt, wenn Frauen in der Minderheit und ihre Vorgesetzten männlich sind. Die Situation kehrt sich aber um, sobald das Verhältnis von Männern und Frauen in einer Gruppe zumindest ausgeglichen ist und weibliche Vorgesetzte als Vorbilder vorhanden sind. In diesem Falle steigt die Motivation von Frauen, sie fühlen sich besser integriert und bringen ihre Ideen häufiger ein. Diese Befunde scheinen die von *Rosabeth Moss Kanter* Ende der 70er Jahre entwickelte Hypothese zu stützen, daß die zahlenmäßige Verteilung von Frauen in den Machtstrukturen der Organisation als wichtiger Bedingungsfaktor für die Zufriedenheit und Selbstverwirklichung anzusehen ist.³⁴¹ In kognitiver Hinsicht bietet eine heterogene Gruppe im Vergleich zu einer monostrukturierten potentiell mehr Kreativität, Ideenvielfalt und Kompetenz. Ob diese positive Wirkungen sich entfalten können, hängt jedoch von den Machtstrukturen, Vorbildern und der zahlenmäßigen Verteilung der Männer und Frauen ab. Gelingt es, die Potentiale einer gemischt-geschlechtlichen Gruppe zu aktivieren, kann diese als Vorbild für Chancengleichheit dienen und Frauen in allen Bereichen der Organisation ermutigen, sich beruflich zu engagieren. Ein Unternehmen wäre schlecht beraten, durch die Nichtberücksichtigung von Frauen auf die Nutzung dieser vielfältigen Sichtweisen zur besseren Problemlösung zu verzichten.

Auch die Außenwirkung eines Unternehmens kann sich durch den vermehrten Einsatz von Frauen verbessern. So ist es vor allem im Dienstleistungsbereich durch den Einsatz von Frauen an den Außenschnittstellen des Unternehmens möglich, vermehrt weibliche Kunden zu gewinnen. So weist eine Studie der Schweizerischen Kreditanstalt nach, daß der vermehrte Einsatz von Frauen in Führungspositionen dazu beigetragen hat, verstärkt weibliche Kunden an das Bankhaus zu binden. Diese schätzen es nämlich insbesondere im Finanzdienstleistungsbereich oder bei der Unternehmensgründung, wenn sie von Frauen beraten werden.³⁴²

³³⁸ Vgl. zum Begriff und Konzept der strategischen Kontrolle Schreyögg/Steinmann 1985 und 1987; Hasselberg 1989; Walter 1989.

³³⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 1993, S. 16f.; Busch 1994, S. 25. Beide Publikationen führen zur Bestätigung ihrer Argumentation jeweils mehrere Beispiele einer erfolgreichen Ausbildung von Mädchen im gewerblich-technischen Bereich an.

³⁴⁰ Vgl. zu den folgenden Ausführungen Milliken/Martins 1996, S. 407f. und die dort zitierten empirischen Studien.

³⁴¹ Vgl. zu den theoretischen Überlegungen von Moss Kanter auch Kapitel B.II.1, S. 19ff., insb. S. 21.

³⁴² Vgl. Frey 1993, S. 117ff.; Zander 1996, S. VI/1; Libbertz/Gleiche 1995.

Ein drittes Argument schließlich bezieht sich auf das Rekrutierungspotential: Frauen weisen heute vielfach die gleiche Formalqualifikation und ein ähnlich stark ausgeprägtes Berufsinteresse³⁴³ wie Männer auf. Diese breitere Rekrutierungsbasis ermöglicht es dem Unternehmen, unter mehr qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen auszuwählen, um die bestgeeignete Person für eine freie Stelle zu finden. Dieses Argument läßt sich auch im gesamtwirtschaftlichen Kontext anführen. Die systematische Nichtberücksichtigung einer Gruppe potentieller Arbeitskräfte führt zu Fehlallokationen auf dem Arbeitsmarkt und verhindert so eine gesamtwirtschaftliche Optimierung.

Neben dieser wirtschaftlich orientierten Argumentationslinie läßt sich noch eine weitere, gesellschaftspolitisch basierte anführen.³⁴⁴ So hat sich der Wertewandel politisch im gesetzlich verankerten Gleichberechtigungspostulat mittlerweile dergestalt niedergeschlagen, daß die Politik Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen aktiv einfordert.³⁴⁵ Besonders gefragt sind dabei die Unternehmen, die im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft aufgefordert werden, ihre Handlungsspielräume dazu zu nutzen, familienorientierte Erwerbsstrukturen zu entwickeln. Eine erste Initiative in diese Richtung wurde vom Gesetzgeber bereits bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zu Beginn der 70er Jahre unternommen: In diesem Gesetz wurde u.a. der Auftrag zur „menschengerechten“ Gestaltung der Arbeitswelt festgeschrieben. Unter dem Schlagwort „Humanisierung der Arbeit“ sollten die Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die berufliche Sphäre miteinfließen und die Arbeitszufriedenheit sowie die Motivation steigern. Davon erhoffte man sich wiederum Produktivitätssteigerungen. Mit verstärktem Kosten- und Wettbewerbsdruck sowie steigender Arbeitslosigkeit wurde das Humanisierungskonzept zunehmend an den Rand gedrängt. Teuren „Sozialklimbim“ wollten sich immer weniger Unternehmen in den 80er Jahren leisten, zumal es sich als extrem schwierig erwies, betriebliche Sonderleistungen wieder zurückzunehmen. Zudem ist auch wissenschaftlich der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Produktivität keineswegs so eindeutig wie vermutet.³⁴⁶ Statt dessen wurde versucht, den „homo oeconomicus“ über Anreizsysteme zu steuern.

Auf der Suche nach motivierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewinnt allerdings die ganzheitliche Betrachtung des Menschen diesmal aus ökonomischer Sicht wieder verstärkt an Bedeutung.³⁴⁷ So kritisieren *Ghoshal/Moran* an transaktionskostenorientierten Steuerungsmodellen, wie sie insbesondere von *Williamson*³⁴⁸ entwickelt wurden, die Nichtberücksichtigung der Unterscheidung von „Einstellung“ und „Verhalten“.³⁴⁹ Das transaktionskostenba-

³⁴³ So ergab die empirische Untersuchung, daß fast alle Befragten eine Position im mittleren Management anstreben und nach der Familiengründung berufstätig bleiben wollen. Vgl. Kapitel D.IV, S. 138ff.

³⁴⁴ Vgl. zur folgenden Argumentation Wingen 1994, S. 200ff.

³⁴⁵ So wurde bspw. der Art. 3 GG 1994 um die Forderung einer aktiven Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch den Staat erweitert.

³⁴⁶ Vgl. bspw. Steinmann/Schreyögg 1993, S. 485ff.

³⁴⁷ Vgl. zu dieser Argumentation auch Steinmann/Olbrich 1997.

³⁴⁸ Vgl. Williamson 1975; 1985.

³⁴⁹ Unter „Einstellungen“ sind langfristige Verhaltensdispositionen zu verstehen, während „Verhalten“ den konkreten Handlungsakt umfaßt. Vgl. Ghoshal/Moran 1996, S. 59f.

sierte Steuerungsmodell geht davon aus, daß der Mensch als Kosten-Nutzen-Maximierer dann zielkonform handelt, wenn durch gesetzte Restriktionen die Kosten opportunistischen Verhaltens seinen Nutzen übersteigen. Läßt man allerdings die in der psychologischen Forschung³⁵⁰ gewonnene Unterscheidung von „Verhalten“ und „Einstellung“ zu, ergeben sich weitreichende Folgen für dieses Modell. *Ghoshal/Moran* stellen die These auf, daß Anreizsysteme, die zur Steuerung von Verhalten ausschließlich (extrinsische) Anreize setzen, die Gefahr mit sich bringen, auf lange Sicht die Einstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber dem Unternehmen negativ zu beeinflussen. Intrinsische Motivation wird zerstört und die opportunistische Einstellung gefördert.³⁵¹ Damit ergibt sich letztendlich ein kaum mehr steuerbares System von opportunistisch agierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Führt man diesen Gedankengang weiter, so ergibt sich auch aus ökonomischem Kalkül für die Unternehmen die Notwendigkeit, ihre Arbeitsstrukturen nach den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auszurichten und z. B. auch Männern attraktive Arbeitszeitangebote zu machen, wenn diese sich für eine gewisse Zeit mehr ihrer Familie widmen möchten.

Im Gegensatz zur Humanisierungsdiskussion der 70er Jahre ergibt sich heute die Chance, aus politischen wie ökonomischen Gründen eine Neugestaltung der Arbeitswelt anzustoßen. Letztendlich legitimiert sich das gesamte System der sozialen Marktwirtschaft nur über eine breite politische Akzeptanz der in ihr lebenden und arbeitenden Menschen. Das gestiegene Bildungsniveau der Frauen und ihre vor allem in den neuen Bundesländern tief verwurzelte Erwerbsneigung, aber auch die ansteigende Familienorientierung der Männer und die beobachtbare Wertepluralität der Gesamtbevölkerung stellen neue Anforderungen an das Gesellschafts- und Wirtschaftssystem. Gelingt es nicht, durch innovative Ideen und unkonventionelle Lösungsvorschläge wieder mehr Arbeitsuchende in das System der Erwerbsarbeit zu integrieren und deren Anforderungen an eine befriedigende Erwerbstätigkeit zu erfüllen, sind soziale Konflikte und ihre wirtschaftlichen Folgen unvermeidbar. Auf einzelwirtschaftlicher Ebene muß diese Leistung von den Unternehmen erbracht werden, die durch die Nutzung ihrer Möglichkeiten dazu beitragen, das Gesamtsystem der sozialen Marktwirtschaft zu stützen.

2. Die vermeintliche Unmöglichkeit betrieblicher Familienförderung

In den 80er Jahren hatte es den Anschein, Familienförderung würde sich zu einem wichtigen Thema der Unternehmenspolitik entwickeln. Insbesondere die Großunternehmen präsentierten verstärkt Förderprogramme, sei es aus ökonomischen Motiven oder aus sozialpolitischem Verantwortungsgefühl heraus.³⁵² Allerdings ließ das Interesse nach der Wiedervereinigung mit all ihren ökonomischen und sozialen Folgen schlagartig nach. Diese Entwicklung wirft die Frage auf, ob die bisher praktizierte Förderung tatsächlich das Ziel verfolgte, Arbeitsmarkthindernisse aufzubrechen und aktiv zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen oder ob

³⁵⁰ Vgl. bspw. Ajzen/Fishbein 1977.

³⁵¹ Vgl. Ghoshal/Moran 1996. Dieses Phänomen wird mittlerweile auch in der volkswirtschaftlichen Literatur registriert. So beschreiben bspw. Frey/Bohnet unter dem Begriff „crowding out“ (von intrinsischer Motivation durch extrinsisch wirkende Anreize) die von Ghoshal/Moran angestellten Überlegungen als empirisches Phänomen. Vgl. Frey/Bohnet 1994, S. 4.

³⁵² Vgl. bspw. Hefflner 1990, Klinge-Hagenauer 1990, Schneevoigt 1990, Lippmann 1985, Schleef 1994.

Imagepflege und Zeitgeist die Gründe waren. Bedenklich stimmt allein die Wortwahl der unternehmerischen Aktivitäten: Programme und Initiativen wurden überwiegend unter dem Begriff „Frauenförderung“ gefaßt. Diese einseitige Konzentration auf Frauen legt die Vermutung nahe, daß es nicht darum ging, familiengerechte Arbeitsstrukturen zu entwickeln und dabei die Arbeit zwischen Männern und Frauen neu und gerechter zu verteilen, sondern Frauen dabei zu unterstützen, sich trotz Familie besser in die männlichen Erwerbsstrukturen zu integrieren. Ein weiteres Indiz für diese Annahme ist der Blick in die Praxis: Unterzieht man die dort praktizierten Förderprogramme einer kritischen Analyse, tritt eine Vielzahl von Schwachstellen hervor. Gleichzeitig eröffnet ein solches Vorgehen die Möglichkeit, erfolgshemmende Parameter bei Konzeption, Durchführung und Verankerung von Fördermaßnahmen herauszufinden.

Eva Brumlop und *Ursula Hornung* vom Frankfurter Institut für Sozialforschung haben in einem Forschungsprojekt der DfG die betrieblichen Förderprogramme deutscher Unternehmen einer Inhalts- und Strukturanalyse unterzogen.³⁵³ Dabei haben sie innerhalb dieser Programme Handlungsfelder, Zielgruppen, Regelungsformen und Durchsetzungsbestimmungen unterschieden. Ihre Ergebnisse sollen hier kurz referiert werden, um die obige These der falschen Verankerung und Konzeption der Frauenförderung zu stärken.³⁵⁴ Programme zur betrieblichen Frauenförderung finden sich mittlerweile vor allem bei Großunternehmen in prosperierenden Branchen und sind dort zunehmend durch Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträge rechtlich verankert. Branchen in Strukturkrisen und frauendominierte Branchen, wie z. B. die Textil- und Lederindustrie, weisen hingegen kaum Förderprogramme auf. Auch in Dienstleistungsbranchen mit hohem Frauenanteil, wie dem Reinigungs- oder Hotel- und Gaststättengewerbe, sind betriebliche Frauenfördermaßnahmen Mangelware. Allein die Verteilung der betrieblichen Förderaktivitäten erhärtet den oben geäußerten Verdacht, im Zentrum des Interesses ständen weniger wirksame Strategien zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben, als vielmehr die Pflege des Unternehmensimages. Sonst müßten sich gerade in Frauenbranchen verstärkt Frauenförderprogramme finden. Diese sind nämlich häufig durch ein niedriges Qualifikations- und Lohnniveau gekennzeichnet und zudem überproportional von Arbeitsplatzverlusten durch Rationalisierungsprojekte betroffen, so daß hier insbesondere Handlungsbedarf auszumachen wäre.

Betrachtet man die Zielgruppen der betrieblichen Frauenförderung, so fallen erneut Einseitigkeiten ins Auge: Schwerpunkte fast aller Programme sind Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Hier werden vor allem der El-

³⁵³ Im Rahmen des von der DFG durchgeführten Grundlagenforschungsprojekts zum Thema „Bedingungen und Möglichkeiten betrieblicher Frauenförderung in Industrie und Dienstleistungsgewerbe“ wurden 94 Unternehmen aus den Bereichen Chemie-, Metall-, Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie aus Einzelhandel, Banken und Versicherungen und der Bergbau- und Energiewirtschaft untersucht. Die Unternehmen wurden auf Basis der vorliegenden Literatur zum Thema Frauenförderung sowie durch Recherchen bei Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Großunternehmen der Industrie und Dienstleistung ermittelt. In die Analyse einbezogen wurden Betriebs- und Rahmenvereinbarungen, Tarifverträge sowie Absichts- und Grundsatzserklärungen zur Frauenförderung. Nicht einbezogen wurden personalpolitische Maßnahmen, die nicht zu verbindlichen Vereinbarungen geführt haben. Vgl. Brumlop/ Hornung 1994, S. 836f.

³⁵⁴ Vgl. im folgenden Brumlop/Hornung 1994, S. 837ff.

ternurlaub sowie Teilzeitarbeit nach dem beruflichen Wiedereinstieg angeboten. In ihrer derzeitigen Konzeption verfestigen diese Angebote jedoch eher traditionelle familienpolitische Vorstellungen, als daß sie zur beruflichen Gleichberechtigung beitragen. Auch sind Auszubildende und vor allem Führungskräfte häufig von solchen Programmen ausgeschlossen. Diese Tatsache verfestigt den Mythos der Unteilbarkeit von Führungsaufgaben und macht deutlich, daß die Kombination von Führungsaufgaben und Familienengagement (weiterhin) nicht erwünscht ist.

Zum zweiten werden Teilzeitarbeitsangebote auf ein enges Berufsspektrum und geringes Qualifikationsniveau begrenzt, so daß sich für Familien aus qualifikatorischen und finanziellen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung beider Partner nicht realisieren läßt. Teilzeitangebote werden zudem oft nur im Rahmen „der gegebenen betrieblichen Möglichkeiten“ eingeräumt, so daß dieses Instrument eher zur Personalflexibilisierung als zur Wiedereinstiegsförderung verwendet wird. Auch ist der Wiedereinstieg kaum rechtlich abgesichert. Die überwiegende Mehrzahl der Vereinbarungen macht bei Freistellung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Bedingung. Damit kann die Wiedereinstellungszusage vom Unternehmen z. B. bei einer Verschlechterung der konjunkturellen Lage problemlos widerrufen werden. Frauenförderung wird durch diese enge Zielgruppendefinition einerseits zum „Mutter und Kind Programm“ reduziert, das beruflich wichtige Teilbereiche wie Aus- und Weiterbildung sowie Karriereförderung außen vor läßt. Andererseits erhärtet die Konzeption der Wiedereinstiegsprogramme sowie der Teilzeitarbeitsangebote den Verdacht, Frauenförderung diene primär dazu, sich einen „Konjunkturpuffer“ heranzuziehen, der es ermöglicht, notwendige Personalanpassungs- oder -flexibilisierungsmaßnahmen problemlos durchführen zu können.

Diese eher düstere Bilanz praktizierter Frauenförderung in deutschen Unternehmen macht deutlich, daß wenig gewonnen wird, wenn Strukturen und Handlungsmuster der Erwerbstätigkeit nicht hinterfragt werden. Die Verengung des Blickwinkels auf Mutter-Kind- oder Teilzeitprogramme blendet wichtige Ansatzpunkte zum Abbau der Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt aus. So steht z. B. bei einer so eng verstandenen Förderung weder das schmale Berufswahlfeld der Ausbildung noch die oft mangelhaften Chancen bei der Einstellung sowie schlechte Zugangsbedingungen zu Fort- und Bildungsmaßnahmen zur Diskussion. Ebenso wenig werden die wichtigen Fragen der Lohn- und Gehaltsdiskriminierung oder der Veränderungen der Arbeitsstrukturen thematisiert. Allerdings scheint der Versuch einer Anpassung berufsmotivierter Frauen an männliche Erwerbsbiographien auch aus einem anderen Grund wenig zukunftsweisend. In Zeiten steigender Arbeitslosigkeit, schwacher Konjunktur und zunehmender Konkurrenz ist zu überlegen, ob nicht gerade das kontinuierliche (überstundenbelastete) Normalarbeitsverhältnis zur Diskussion gestellt werden sollte, um Arbeit besser zu verteilen und dadurch Effektivität, Effizienz und Konkurrenzfähigkeit zu steigern.

3. Bedingungen der Möglichkeit betrieblicher Familienförderung

Durch die überwiegend nicht zufriedenstellenden Erfolge der „Familien-“ (aber de facto: Frauen-) förderung sinkt die Motivation vieler Unternehmen, Förderkonzeptionen zu entwerfen und zu realisieren, selbst wenn sie die Notwendigkeit einer solchen Förderung durchaus einsehen. Häufigstes Argument gegen die Familienförderung sind dabei Kostenüberlegungen. Betrachtet man die (immer noch) schwierige wirtschaftliche Lage in den neuen Bundesländern und die weltweit schwache Konjunktur, scheinen diese Argumente durchaus plausibel. Es bleibt jedoch zu prüfen, ob das Kostenargument der tatsächliche Grund für ein zögerliches Engagement vieler Betriebe ist.

Aus der Diskussion um die Organisationsentwicklung wird deutlich, daß Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Unternehmen umfangreiche Abwehrmechanismen entwickeln, sobald sie sich Veränderungsprozessen gegenüber sehen.³⁵⁵ Angekündigte Veränderungen lösen in jedem Falle zunächst Verunsicherung aus, da unklar ist, wie sie sich auf den Status und die Berufsrolle sowie das Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken. Gerade in den neuen Bundesländern tendieren die Beschäftigten dazu, Veränderungen eher ablehnend gegenüber zu stehen. Dies begründet sich zum einen durch die in der DDR gemachten Erfahrungen in einem plandeterminierten, überwiegend fremdbestimmten Arbeitsalltag. Eigene Ideen waren meist unerwünscht und Veränderungen häufig autoritär „verordnet“.³⁵⁶ Dieses generelle Mißtrauen hat sich nach der Wende durch die vielfach schlechten Erfahrungen mit der Informationspolitik der Unternehmen noch verstärkt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden häufig nicht rechtzeitig über anstehende Veränderungsprozesse im Unternehmen und hier insbesondere den anstehenden Arbeitsplatzabbau informiert. Es ist nun zu vermuten, daß das Kostenargument in vielen Fällen als Ausdruck dieser „resistance to change“³⁵⁷ zu interpretieren ist. Unternehmensleitung und Mitarbeiter klammern sich lieber an den Status quo, auch wenn er das Überleben des Betriebs vielfach nicht langfristig sichern kann, als sich auf Veränderungen einzulassen.³⁵⁸ Wertewandel und geänderte Wettbewerbsbedingungen zwingen Unternehmen heute häufiger denn je, ihre Prozesse und Strukturen zu überdenken, um wettbewerbsfähig zu sein.³⁵⁹ Insofern lassen sich die in einer Marktwirtschaft vorhandenen Handlungsspielräume durchaus auch bei knappen finanziellen Ressourcen zur Gestaltung familiengerechter Arbeitsstrukturen nutzen, sofern das Unternehmen die Notwendigkeit eines solchen Schrittes akzeptiert hat.

Um diesen Prozeß zu unterstützen, ist es notwendig, nicht nur theoretisch für die ökonomische und gesellschaftspolitische Sinnhaftigkeit einer betrieblichen Familienorientierung zu

³⁵⁵ Vgl. zur Rezeption der Organisationsentwicklung in der Unternehmensführungslehre sowie zur resistance to change exemplarisch Staehle 1989, S. 541ff., insb. S. 548-554 und S. 875ff.

³⁵⁶ Vgl. zur Personalarbeit in der DDR bspw. Ranft 1990 und zum Führungsstil in den neuen Bundesländern Rump 1994.

³⁵⁷ Vgl. zu Widerständen gegen geplanten Wandel z.B. Staehle 1989, S. 875ff.

³⁵⁸ Vgl. Becker/Ganslmeier 1995, S. 729f.

³⁵⁹ Vgl. z. B. zur aktuellen Diskussion um Business Reengineering die kritische Auseinandersetzung von Osterloh/Frost 1996.

argumentieren, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Wie der Blick in die Unternehmenspraxis gezeigt hat, liegt der Grund für fehlende Erfolge häufig am Festhalten an tradierten Rollenvorstellungen, wie sie bspw. in der Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens akzentuiert werden. Dem meisten Fördermodell liegt das auf *Myrdal* und *Klein*³⁶⁰ zurückgehende Drei-Phasen-Modell der weiblichen Erwerbstätigkeit zugrunde. Ihm zufolge gliedert sich die weibliche Berufstätigkeit in drei Abschnitte: In der ersten Phase des Erwachsenenlebens zwischen Schulabschluß und Mutterschaft sind die meisten Frauen wie Männer berufstätig und finanziell unabhängig. In der zweiten Phase zieht sich die Mehrzahl der Frauen aus dem Erwerbsleben zurück und widmet sich der Familienarbeit. Im Arbeitsmarkt verbleiben überwiegend nur die unverheirateten Frauen ohne Kinder. Nachdem die Kinder das Haus verlassen haben, beginnt dann die dritte Phase, in der die Familienfrauen den Wiedereinstieg in den Beruf suchen. In diesem Modell wird die Verantwortung für die Familienarbeit eindeutig den Frauen zugeschrieben und die Erwerbstätigkeit als Randaktivität der weiblichen Lebensbiographie gesehen. Diese Sicht weiblicher Erwerbsarbeit führt zur Entwicklung von Partiallösungen auf der Maßnahmenebene, die letztendlich in eine Sackgasse führen, weil sie grundsätzliche Konstruktionsprinzipien der Erwerbsarbeit nicht in Frage stellen.

Um erfolgversprechendere Förderprogramme entwickeln zu können, müssen einige Bedingungen mit ins Kalkül gezogen werden, die im folgenden vorgestellt und diskutiert werden. Zum ersten ist es unabdingbar, die Sicht der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einzubeziehen. Ihre Ziele, Wünsche und Vorstellungen, die in Kapitel D ausführlich vorgestellt wurden, stellen eine wichtige Grundlage für die spätere Akzeptanz der Vorschläge dar. Zudem manifestieren sich die auf individueller Seite veränderten Rollenvorstellungen in den beruflichen Zielvorstellungen der Betroffenen. So hat sich das Selbstbild der in der DDR sozialisierten Frauen dahingehend verändert, daß sie Berufstätigkeit als festen Bestandteil ihrer Lebensplanung sehen. Diese wahrscheinlich durch Vorbilder ausgelöste Abkehr vom traditionellen weiblichen Rollenstereotyp müßte nun durch betriebliche Fördermaßnahmen unterstützt werden, um so den Prozeß der Rollenveränderung zu fördern und zur Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt beizutragen.

Zweite wichtige Erfolgsvoraussetzung ist die Kenntnis der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, wie sie in Punkt I dieses Kapitels vorgenommen wurde. Sie begrenzen den Handlungsspielraum des Unternehmens und damit auch den Möglichkeitsraum der Familienförderung. Zudem besteht ein enger Zusammenhang zwischen diesen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Rollenvorstellungen. In Zeiten schwacher Konjunktur trifft der Arbeitsplatzabbau überwiegend Frauen, deren Berufstätigkeit aufgrund tradierter Rollenvorstellungen als Zuverdienst zum Ehepartner, nicht aber als Existenzsicherung oder Selbstverwirklichungsmöglichkeit bewertet wird. Diesen Vorstellungen gilt es auch von Seiten der Betriebe entgegenzuwirken, da sie auf diese Weise das weibliche Arbeitskräftepotential falsch bewerten und Personalressourcen u.U. nicht nutzen. Gesellschaftliche Rollenveränderungen können also auch von betrieblicher Seite beeinflusst werden, wenn sich Unternehmen entschließen,

³⁶⁰ Vgl. Myrdal/Klein 1957.

nicht diskriminierend vorzugehen, indem sie die Veränderungsprozesse der weiblichen Berufsrolle wahrnehmen und berücksichtigen.

Der dritte wichtige Erfolgsfaktor für eine gelungene Familienförderung bezieht sich auf die Frage der Verankerungsmöglichkeiten einer solchen Förderung innerhalb der Organisation. Dieser grundsätzliche Gedankengang ist insofern von Bedeutung, als die Wirksamkeit und Akzeptanz betrieblicher Familienförderung maßgeblich durch ihren Stellenwert innerhalb des Unternehmens beeinflusst wird. Gelingt es, ein solches Förderprogramm auf der strategischen Ebene zu verankern und die generierten Maßnahmen durch eine unterstützende Unternehmenskultur abzusichern, kann Familienförderung erfolgreich umgesetzt werden und dem Betrieb wie seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Vorteile bringen.

Einen Ansatzpunkt zu dieser Frage liefert ein vom „Families and Work Institut“³⁶¹, New York, erarbeiteter Vorschlag. Galinski, Johnson und Friedman entwickeln ein Stufenmodell mit vier verschiedenen Ansatzpunkten für Förderaktivitäten, die von der operativen Ebene bis hin zu Veränderungen der Unternehmenskultur und der Restrukturierung von Arbeitsprozessen reichen. Stufe I und II dieses Modells verfolgen dabei das Ziel, die Produktivität und Verfügbarkeit von Arbeitskräften zu erhöhen, indem durch betriebliche Fördermaßnahmen häufig auftretende Konflikte im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienarbeit reduziert werden sollen.

Diese zwei Stufen umfassen das Spektrum der traditionellen Frauenförderung: Auf Stufe I stehen „Mutter-Kind-Programme“ im Mittelpunkt, auf Stufe II hauptsächlich verschiedene Angebote zur Arbeitszeitflexibilisierung für Mütter und Väter. All diese Aktivitäten sind zwar als erster Schritt hin zu einer Sensibilisierung der Organisation auf die besonderen Problemlagen berufstätiger Eltern bzw. im weiteren Sinne auf die Benachteiligung von Frauen im Unternehmen durchaus positiv zu werten. Allerdings haben sie (wie der Blick in die Unternehmenspraxis beweist) wenig Durchsetzungskraft. Sie erreichen nur eine Minderheit der Betroffenen und sparen wesentliche Problemfelder der weiblichen Berufsbiographie aus. Zudem stoßen sie als lediglich operative Maßnahmen schnell an ihre Grenzen, da sie auf dieser Ebene der Komplexität des Problems nicht gerecht werden können.

Stufe III und IV unterscheiden sich substantiell von den Förderprogrammen auf Stufe I und II: Hier steht die Umgestaltung der Arbeits- und Organisationsstrukturen im Zentrum des Interesses und zwar dergestalt, daß eine sinnvolle Kombination von Familien- und Erwerbsarbeit möglich wird. Dazu wird ein Abbau von kulturellen und organisatorischen Hemmnissen mit dem Ziel angestrebt, die Effektivität zu steigern und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum kritischen Mitdenken zu motivieren. Abbildung E.II.1 zeigt das Modell von Galinsky/Johnson/Friedman im Überblick.

³⁶¹ Das *Families and Work Institut* ist ein gemeinnütziges Forschungsinstitut, das sich zum Ziel gesetzt hat, Möglichkeiten der Familienförderung in Unternehmen und Betrieben der öffentlichen Hand zu erforschen und zu entwickeln. Es wird hierbei von namhaften Sponsoren aus der amerikanischen Wirtschaft finanziert. Vgl. Friedman/Johnson 1996, S. 1.

	Stake 1 Grassroots	Stage 2 Human Resources	Stage 3 Culture Change	Stage 4 Work Redesign
Focus	• child care	• flexible work arrangements	• corporate culture	• workplace and work processes
Initiatives	• programmatic	• integrated	• strategic	• fundamental
Targeted group	• women	• all „families“	• all employees	• all employees • clients/customers
Business objectives	• reduce productivity loss and stress caused by child care problems	• recruit and retain a more diverse workforce • reduce productivity loss and stress caused by family and personal life.	• improve employee commitment and discretionary effort • create more effective organization	• Organization: focus on what work is important and how it gets done • Individual: improved sense of well-being and commitment

Abb. E.II.1: Work-Life Initiatives: Stufenmodell zur Verankerung der Familienförderung in der Organisation

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Abbildungen in Galinsky/Johnson/Friedman 1995

Besonders wichtig zur Durchsetzung der Ziele von Stufe III und IV ist die Einstellung des Managements: Managern und Managerinnen auf allen Hierarchiestufen kommt die Aufgabe zu, durch ihr konkretes Handeln Rollenstereotype zu verändern und unkonventionelle Lösungen zur Familienförderung zu entwickeln und durchzusetzen. Ohne ihre Vorbildwirkung besteht die Gefahr, daß die Familienförderung zum Lippenbekenntnis degradiert wird, da kein tatsächlicher Veränderungswille im Unternehmen spürbar ist. Des weiteren sollte ein ausgebautes Kommunikationssystem im Unternehmen dafür sorgen, daß der kulturelle und strukturelle Wandel im Unternehmen auch kommuniziert wird und zwar sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben. Institutionalisierte Feed-back-Runden können dazu beitragen, Vorschläge von der Basis ins Management zu transportieren und vice versa. Die Herausbildung einer offenen Kommunikationskultur ist unabdingbar für eine Restrukturierung der Arbeitsbedingungen und -abläufe, da so das Wissen aus der gesamten Organisation dazu verwendet werden kann, eine familienfreundliche und effektive Organisation zu schaffen.

Fördermaßnahmen auf Stufe I und II stehen eindeutig in der Tradition einer klassischen Rollenteilung, wie sie etwa der Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens zugrundeliegt. Um die Konflikte zwischen der Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen nicht so groß werden zu lassen, daß dem Betrieb dadurch Nachteile entstehen, werden Maßnahmen entwickelt, die es Frauen ermöglichen, neben ihrer primären Hausfrauen- und Mutterrolle auch noch erwerbstätig zu sein. Solche „Mutter-Kind-Programme“ erinnern an die „Muttipolitik“ der DDR, mit ihren negativen Folgen für die Gleichberechtigung. Eine solch einseitig auf Frauen ausgerichtete Förderung kann zwar die weibliche Erwerbsbeteiligung erhöhen, nicht aber die Doppelbelastung berufstätiger Mütter mindern. Damit trägt sie nicht dazu bei, die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben abzubauen. Im Gegenteil, durch sie

werden die Mechanismen der Diskriminierung eher verfestigt: Überlastete Frauen, deren Arbeitsfähigkeit durch eine Sonderbehandlung im Betrieb gesichert werden muß, erwecken den Eindruck unzuverlässiger und wenig belastbarer Mitarbeiter. Damit entsprechen sie den Vorurteilen über die weibliche Humankapitalausstattung und das Berufsendagement von Frauen, die als Grund für die Unterbezahlung bzw. statistische Diskriminierung angeführt werden.

Innovative und wirkungsvolle Familienförderung sollte demnach verstärkt auf Stufe III und IV verankert werden. Hier lassen sich sowohl die aus den theoretischen Ansätzen in Kapitel B entwickelten Ansatzpunkte³⁶² für Veränderungen auf Unternehmensseite einbringen, als auch die aus der empirischen Untersuchung in Kapitel D gewonnenen Erkenntnisse³⁶³ integrieren. Im Fazit von Kapitel B wurde als wichtige Maßnahme zum Abbau von Ungleichbehandlungen und der Überwindung der statistischen Diskriminierung eine geschlechtsneutrale Berufsausbildung und Rekrutierung vorgeschlagen. Dies setzt in den meisten Unternehmen bereits eine Änderung der Kultur voraus. Statistische Diskriminierung hat zur Folge, daß gewisse Lehrstellen bspw. im gewerblich-technischen Bereich für Mädchen erst gar nicht angeboten werden. Tradierte Rollenvorstellungen und Annahmen über die angeblich geringere Humankapitalausstattung von Frauen, führen zusätzlich dazu, daß Arbeitgeber, die sich durch die Berufsausbildung langfristig qualifizierten Nachwuchs sichern wollen, bewußt auf Frauen verzichten. Dabei wird die Ablehnung gegenüber weiblichen Auszubildenden häufig hinter „objektiven“ Gründen versteckt. So fehlen angeblich sanitäre Anlagen, Frauen wird eine geringe körperliche Belastbarkeit unterstellt oder Probleme in der Zusammenarbeit mit den (männlichen) Kollegen werden vorhergesagt.³⁶⁴

Ein weiteres Problem ist die Personalauswahl: Stellenausschreibungen müssen zwar geschlechtsneutral formuliert werden³⁶⁵, enthalten aber häufig implizit oder explizit Anforderungen, die auf einen männlichen Bewerber abstellen. So konnte Domsch durch eine Analyse von Stellenanzeigen nachweisen, daß insbesondere im Führungskräftebereich Frauen bei der Personalbeschaffung nach wie vor diskriminiert werden. Nur jede vierte Anzeige war so formuliert, daß Männer und Frauen sich angesprochen fühlen konnten und in lediglich 0,4% der Fälle richtete sich die Stellenanzeige ausschließlich an Frauen.³⁶⁶ Diesen Tatbestand zu erkennen und zu verändern setzt voraus, daß ein Unternehmen grundsätzlich, d. h. auf allen Ebenen bereit ist, seine Haltung gegenüber Frauen zu analysieren und gegebenenfalls zu verändern. Ohne Akzeptanz der Belegschaft werden nämlich veränderte Einstellungspraktiken der Unternehmensleitung wenig ausrichten, da die neu eingestellten Frauen sich im Unternehmen kaum wohl fühlen werden und infolge entweder kündigen oder resignieren.

³⁶² Vgl. Kapitel B.III, S. 30ff.

³⁶³ Vgl. Kapitel D.IV, S. 138ff.

³⁶⁴ Vgl. Thege 1994, S. 27ff.

³⁶⁵ Diese Anforderung begründet sich auf Art. 119 EWG-Vertrag und der EG-Richtlinie 76/297, die zum in § 611a BGB verankerten gesetzlichen Diskriminierungsverbot führten. Diesem Gesetz zufolge darf der Arbeitgeber insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses niemand wegen seines Geschlechts benachteiligen. Vgl. Böhm/Justen 1990, S. 58.

³⁶⁶ Vgl. Domsch 1992, S. 177ff.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit und -aufgaben, um Eltern eine Familienphase und einen anschließenden Wiedereinstieg zu ermöglichen. Hier gilt es die zunehmende Bereitschaft der Väter zur Übernahme von Familienpflichten durch betriebliche Maßnahmen zu unterstützen und dafür zu sorgen, daß eine Reduktion und/oder Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht mit dem Stigma der Leistungsverweigerung belegt wird. Dieser aktive Beitrag der Unternehmen durch die Veränderung der Arbeitsstrukturen zur Veränderung der Berufsrollen beider Geschlechter beizutragen, ist nicht nur hilfreich zur Überwindung der statistischen Diskriminierung. Durch ihn kann auch die Sackgasse der „Muttipolitik“ vermieden werden, da sich Flexibilisierungsangebote nicht nur auf Frauenarbeitsplätze beschränken, sondern die Umstrukturierung aller Arbeitsplätze eine Flexibilisierung für beide Geschlechter ermöglicht. Zudem eröffnet die Veränderung der Strukturen und Umverteilung der Aufgaben die Chance, die Trennung von weniger qualifizierten „Frauenarbeitsplätzen“ und qualifizierten „Männerarbeitsplätzen“ zu überwinden und auf diese Weise einen substantiellen Beitrag zur Veränderung der Berufsrollen zu leisten.

Diese Maßnahmen sind auf der IV. Stufe des vorgestellten Modells anzusiedeln. Um qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze anbieten zu können, ist es notwendig, Strukturen und Abläufe so umzugestalten, daß im Sinne einer Projektarbeit zeitliche wie örtliche Flexibilität erreicht werden kann. Hierbei läßt sich dafür argumentieren, daß genau solche Strukturen Wettbewerbsvorteile bringen, die auch die Gleichstellung fördern. So verlangt bspw. die Herausbildung von dynamischen Kernkompetenzen eine Neugestaltung von Organisationsstrukturen, die Wissenserwerb und -transfer sicherstellen.³⁶⁷ Dieses grundsätzliche Überdenken der Strukturen und Prozesse schafft Raum für die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die ein Nebeneinander von Familie und Beruf ermöglichen. Sie müssen Flexibilität, Effektivität, Wissenstransfer und Effizienz verbinden, Anforderungen, die auch im Prozeßmanagement eine wichtige Rolle spielen.

Aus den Ergebnissen der hier durchgeführten empirischen Untersuchung läßt sich folgern, daß von Seiten der Befragten eine starke Nachfrage nach qualifizierten Arbeitsplätzen besteht, die die Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ermöglichen. Da Kinderbetreuungsmöglichkeiten größtenteils noch vorhanden sind und die Mütter mehrheitlich nach einer kurzen Familienphase in den Beruf zurückkehren wollen, gestaltet sich die Ausgangssituation für Betriebe in den neuen Bundesländer besonders günstig. Motivierte und gut qualifizierte Arbeitskräfte bilden eine wichtige Basis für Strukturveränderungen. Das im Zuge der Wende notwendig gewordene radikale Umdenken hat die Menschen auf Veränderungsnotwendigkeiten eingestimmt und kann auch betrieblich genutzt werden. Zusammengebrochene Märkte und Produktionsprozesse zwingen in jedem Fall zu einen vollständigen Neuaufbau der Strukturen. Diese Chance könnte im Sinne innovativer Ideen genutzt werden und ostdeutschen Betrieben die so wichtigen Wettbewerbsvorteile verschaffen, die sie durch die Imitation westdeutscher Strukturen nicht erreichen.

³⁶⁷ Vgl. Osterloh/Frost 1996, S. 178.

Allerdings sind dabei vor allem Barrieren zu überwinden, die ihren Ursprung in traditionellen Werthaltungen der Beteiligten haben: Trotz kontinuierlicher Erwerbsbiographie werden Frauen als weniger leistungsfähige Arbeitnehmerinnen eingestuft. Gründe hierfür wurzeln zum einen in patriarchalen Vorstellung, die die Aufgabe der Frau in der Familienarbeit und nicht im Erwerbsleben sehen. Zum anderen können auch schlechte Erfahrungen mit berufstätigen Frauen in der DDR zu dieser Haltung geführt haben: Durch ihre Doppelbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit sowie den Einsatz an unterqualifizierten Arbeitsplätzen war ihre Berufsmotivation oft gering und ihre Ausfallzeiten hoch. Ein weiteres Problem ergibt sich durch die aus den alten Bundesländern übernommenen Vorstellungen von Karriere und Berufserfolg. Wenn Berufserfolg gedanklich untrennbar mit einer kontinuierlichen Vollzeiterwerbsbiographie verbunden wird, werden Betriebe sich kaum auf Veränderungen einlassen.

Ein weiteres gravierendes Hindernis, gerade in den neuen Bundesländern, ist die Angst vor Lohnseinbußen als Folge einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -strukturen. Diese Barrieren sind nur zu überwinden, wenn Geschäftsleitung und Mitarbeiter gemeinsam situationsgerechte Veränderungsmodelle entwerfen, die Arbeitsplatzsicherheit und angemessenen Entlohnung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Kostenvorteile für die Unternehmen verbinden.³⁶⁸

Im folgenden soll nun aufgezeigt werden, wo mögliche Ansatzpunkte einer Familienförderung in Thüringen liegen könnten. Da es bis jetzt keine Praxisbeispiele in Thüringen gibt, können die hier generierten Ideen lediglich Vorschlagscharakter haben und müßten zur Überprüfung ihrer Praxistauglichkeit in einem Modellversuch getestet werden. Auch Erfahrungen aus den alten Bundesländern können hier nur sehr eingeschränkt als Vorbild dienen, da sie von andersartigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausgehen.

III. Mögliche Ansatzpunkte einer Familienförderung in Thüringen

In diesem Teil des Kapitels wird untersucht, welche Möglichkeiten der Familienförderung für die in Thüringen vorherrschenden Klein- und Mittelbetriebe bestehen. Dazu wird zunächst diskutiert, inwieweit die strukturellen und kulturellen Besonderheiten des Mittelstandes förderlich oder limitierend auf betriebliche Maßnahmen zur Familienförderung wirken. Daran anschließend werden die aus dem theoretischen Teil abgeleiteten und im Zusammenhang mit dem Stufenmodell in Punkt II.3 dieses Kapitels bereits andiskutierten Ansatzpunkte einer betrieblichen Familienförderung vertieft und auf Thüringer Verhältnisse zugeschnitten. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die in der empirischen Studie erhobene Sicht der Betroffenen grenzen dabei den Handlungsspielraum der Unternehmen ab. Im einzelnen werden Maßnahmen zur *geschlechtsneutralen Aus- und Weiterbildung*, der *Personalauswahl* sowie *familienfreundliche Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten und -strukturen* diskutiert. Sie eignen sich in besonderem Maße zur Überwindung der statistischen Diskriminierung, da sie die von Seiten der Betroffenen ausgehenden Impulse zur Veränderung von

³⁶⁸ Vgl. zu den Hindernissen der Veränderungsbereitschaft und deren Überwindung die empirischen Ergebnisse einer von McKinsey & Company durchgeführten Studie über flexible Arbeitszeitmodelle. McKinsey & Company 1996, S. 30ff.

Rollenstereotypen aufgreifen und so zur Veränderung von Berufsrollen beitragen können. Darüber hinaus handelt es sich bei diesen Maßnahmen nicht um Frauenförderprogramme, die in die Sackgasse der „Muttipolitik“ führen, sondern um Ansätze, die eine grundsätzliche Veränderung der Strukturen zum Ziel haben. Damit steht eine Umverteilung von Aufgaben im Zentrum des Interesses, die zur Stärkung der Wettbewerbsposition des Betriebes beitragen kann und gleichzeitig allen Beschäftigten mehr Flexibilität ermöglicht.

1. Die Eignung von Klein- und Mittelbetrieben zur Familienförderung

• Bindungen zwischen Mitarbeiter und Betrieb: Loyalität als Ressource

Für Klein- und Mittelbetriebe³⁶⁹ stellt ihr Personal eine wichtige Schlüsselressource dar: Wegen der geringen Betriebsgröße müssen die teilweise komplexen Arbeitsabläufe von wenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erledigt werden. D. h., ausgewiesene Spezialisten, die sich ausschließlich um einzelne Arbeitsgänge kümmern, können sich im Gegensatz zu Großbetrieben nur wenige mittelständische Unternehmen leisten. Gesucht sind demzufolge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die breit ausgebildet, aber auch motiviert und in der Lage sind, sich über den eigenen Arbeitsplatz hinaus einen ganzheitlichen Überblick über die betrieblichen Abläufe zu verschaffen und diesen ständig zu aktualisieren.

Diese Fähigkeiten steigen in der Regel mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Es ist also für einen mittelständischen Betrieb wichtig, neben Fachwissen vor allem die Motivation und Loyalität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und diese möglichst lange an den Betrieb zu binden. Dabei fungieren ein gutes Betriebsklima sowie die Einbeziehung der Interessen und Belange der Mitarbeiter als wichtiger Bleibeanreiz. Damit bieten Klein- und Mittelbetriebe prinzipiell attraktive Arbeitsplätze für familienorientierte Männer und Frauen an. Mit Familiengründung nehmen nämlich einerseits Aufgaben und Verpflichtungen in der Familie zu und andererseits nimmt die Mobilitätsneigung ab, da viele Interessen zu koordinieren sind. Betriebstreue und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch in Zeiten eines Personalüberangebots wichtig und rechtfertigen betriebliche Anstrengungen.³⁷⁰

• Flache Hierarchien und familiäres Betriebsklima: Steigende Kommunikation und Problemlösungsfähigkeit

Neben dem Interesse des Mittelstandes an langfristigen Bindungen zwischen Mitarbeitern und Betrieb kann sich auch die geringe Betriebsgröße positiv auf die Entwicklung und Implementierung familienfördernder Maßnahmen auswirken. Flache Hierarchien und der direkte

³⁶⁹ Zur Familienförderung in Klein- und Mittelbetrieben liegen hauptsächlich Einzelfallstudien aus der west-deutschen Unternehmenspraxis vor. Einige von ihnen sind in der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft zusammen mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft herausgegebenen Broschüre „Frauen haben viel zu bieten - Effizienter Personaleinsatz durch Frauenförderung im Mittelstand“ nachzulesen. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 1993.

³⁷⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 1993, S. 8f.

Kontakt zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft erleichtern die Flexibilität und Kommunikation. Die Bedürfnislagen berufstätiger Eltern können sofort von der Unternehmensleitung aufgegriffen werden und individuelle Lösungsmöglichkeiten mit der Belegschaft diskutiert werden. Auch ermöglichen es die infolge der geringen Größe verzahnten Organisationsstrukturen und die geringe Spezialisierung, eine ausfallende Arbeitskraft besser zu vertreten.

Daneben begünstigt es das vielfach familiäre Betriebsklima und die damit verbundene Anteilnahme am Privatleben der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unkonventionelle Lösungsmöglichkeiten zu finden. So ist es meist problemlos möglich, bei Krankheit eines Kindes ohne formalen Aufwand den Arbeitsplatz zu verlassen und die aufgestauten Arbeiten später zu erledigen. Auch sind die Kinder meist im Unternehmen bekannt und können in Notfällen ihre Eltern dort aufsuchen oder anrufen. Diese Gewißheit, im Bedarfsfall erreichbar zu sein, wirkt sich positiv auf Kinder wie Eltern aus und trägt dazu bei, Konflikte zwischen Erwerbstätigkeit und Familie zu reduzieren. Eltern schätzen dieses Entgegenkommen im Kleinbetrieb und sind in den meisten Fällen dem Betrieb gegenüber um so motivierter und loyaler. In dieser Hinsicht ist der Klein- und Mittelbetrieb dem Großbetrieb durchaus überlegen, sofern Unternehmensleitung und Mitarbeiter bereit sind, ein Miteinander von Erwerbs- und Familienarbeit zu tragen und zur Lösung der entstehenden Probleme beizutragen.³⁷¹ Diese durch die geringe Größe und das familiäre Betriebsklima bedingte prinzipielle Eignung von Klein- und Mittelbetrieben zur unbürokratischen Umsetzung von Familienförderung bestätigt auch eine international ausgerichtete empirische Studie.³⁷² Es bleibt allerdings zu prüfen, inwieweit die familiäre Struktur dieser Betriebe auch zum Hemmfaktor einer Familienförderung werden kann. Dominieren nämlich konservative Werthaltungen und ein patriarchaler Führungsstil, ist es um so schwieriger, durch Veränderungen der Arbeitsstrukturen und -zeiten eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit für Männer und Frauen zu erreichen.

• Abhilfe bei limitierten Ressourcen: Verbundlösungen und geförderte externe Angebote

Allerdings limitieren die beschränkten finanziellen Ressourcen sowie die geringe Größe auch den Handlungsspielraum von Klein- und Mittelbetrieben. So ist es für sie nicht einfach, bspw. die durch den Elternurlaub bedingten Ausfallzeiten zu überbrücken. Dieses Problem könnte mit Hilfe eines in Niedersachsen bereits erprobten Verbundmodells gelöst werden³⁷³: Ziel eines solchen Verbundsystems ist es, einen inner- bzw. zwischenbetrieblich mobilen Arbeitskräftepool zu schaffen, der eine Flexibilisierung des Arbeitslebens auch in Klein- und Mittelbetrieben ermöglicht und zusätzlich dazu beitragen soll, Beschäftigung abzusichern. Dazu schließen sich Betriebe, die an einer kontinuierlichen Mitarbeit von Müttern und Vätern im Betrieb interessiert und aufgeschlossen für neue Ideen sind, zu einem Verbund zusammen.

³⁷¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 1993, S. 38f.

³⁷² Vgl. Landesgewerbeamt Baden-Württemberg 1994.

³⁷³ Vgl. zu diesem Modell auch im folgenden Glade/Kuhnt 1994, S. 932ff.

Dieser Verbund ist ein eingetragener Verein, der sich über eine von den beteiligten Unternehmen beschlossene Satzung regelt. Abbildung E.III.1 stellt die Grundstruktur eines Verbundes dar.

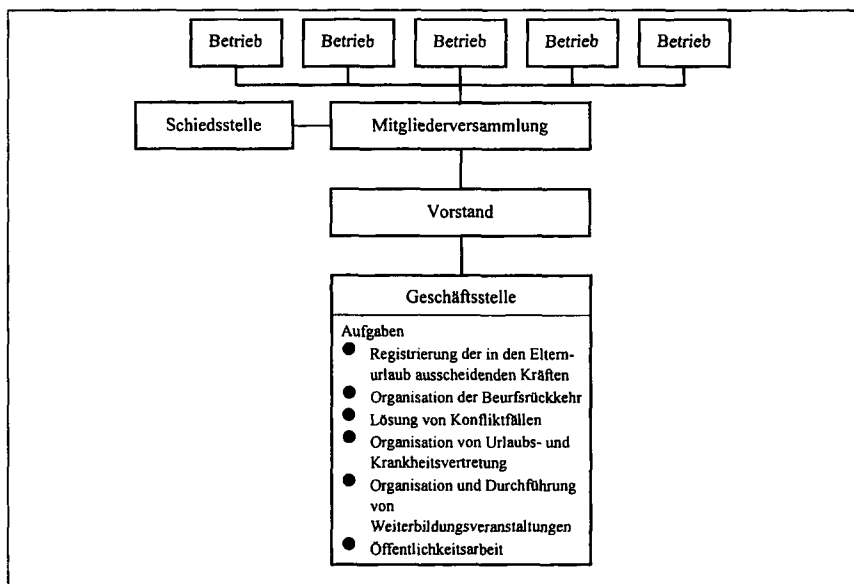


Abb. E.III.1: Grundstruktur eines Verbundes

Quelle: Glade/Kuhnt 1994, S. 934.

Die Initiative zur Verbundgründung geht dabei von den Koordinierungsstellen des Landes Niedersachsen aus. Sie verfolgen das Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen und ihre Integration ins Erwerbsleben umzusetzen und werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Niedersächsischen Frauenministeriums finanziert. Im Verbundmodell fungieren sie als Geschäftsstelle, die für die Verbundunternehmen Lösungen ihrer personalwirtschaftlichen Probleme erarbeitet und das Verbundsystem auf die Belange der Beteiligten zuschneidet. Weitere Organe des Vereins sind ein Vorstand sowie ein Beirat, der sich aus Nichtverbundunternehmen zusammensetzt und die Aufgabe hat, dafür zu sorgen, daß alle Beteiligten gleichermaßen berücksichtigt werden.

Mit dieser Verbundlösung ist es möglich, Vertretungseinsätze während der Familienphase im Verbund zu regeln und Kontakthaltemaßnahmen sowie Fort- und Weiterbildung gemeinschaftlich zu organisieren. Des weiteren besteht die Möglichkeit, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in ihrem Stammbetrieb den Wiedereinstieg aus betrieblichen Gründen nicht realisieren können, in einem Verbundbetrieb aufzufangen.

Auch wenn ein Betrieb eine solch umfassende Verbundlösung nicht realisieren kann oder möchte, ergeben sich Möglichkeiten, externe Ressourcen zu nutzen und so Kosten zu sparen.

Ein Beispiel für diese Überlegungen ist die Weiterbildung: In Thüringen gibt es ein weitgestreutes Angebot externer Anbieter³⁷⁴, die teilweise staatlich oder von Arbeitgeberverbänden gefördert werden und kostengünstige Angebote für verschiedene Zielgruppen offerieren. Zu nennen ist hier z. B. das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.³⁷⁵, das verschiedene Qualifizierungsprogramme anbietet, die speziell auf die Bedürfnisse des Thüringer Mittelstandes zugeschnitten sind und in Kooperation mit interessierten Unternehmen der Region entwickelt werden. Im Rahmen dieser Aktivitäten wird auch ein spezielles Qualifizierungsprogramm für Frauen in Führungspositionen angeboten. Es richtet sich zwar vor allem an arbeitslose Frauen, aber durch die praxisnahe Konzeption dieses Programmes, das neben theoretischer Wissensvermittlung ein Traineeprogramm umfaßt, haben die beteiligten Unternehmen die Möglichkeit, für sie zunächst befristet neue Arbeitskräfte kennenzulernen und dann über eine Festanstellung zu entscheiden. Im Falle des Qualifizierungsangebots für Frauen in Führungspositionen hinterließen die Frauen während des Traineeprogrammes einen so guten Eindruck, daß rund 80% von ihnen fest angestellt wurden.³⁷⁶

Klein- und Mittelbetriebe bringen also prinzipiell gute Voraussetzungen für die Familienförderung mit: Sie sind durch ihre geringe Größe flexibel, haben direktere Kommunikationswege als ein Großunternehmen und sind auf qualitativ gute betriebstreue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Durch Verbundlösungen und externe Angebote können sie Fördermöglichkeiten anbieten, die den finanziellen und organisatorischen Rahmen eines Einzelbetriebs sprengen würden.

Diesen Unternehmen steht ein qualifiziertes und motiviertes Potential von Arbeitskräften gegenüber. So ergab die empirische Untersuchung, daß die Mehrheit der befragten Diplomkauffrauen anstrebt, ihr Studienwissen in einer qualifizierten Berufstätigkeit umzusetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sie bereit, dem Beruf zunächst Priorität einzuräumen und die Familiengründung zu verschieben. Zwar gehören Kinder zum festen Bestandteil ihrer Lebensplanung, jedoch ist mit der Familiengründung keinesfalls die Aufgabe der Berufstätigkeit geplant. Die Mehrheit der Befragten plant nach spätestens einem Jahr den beruflichen Wiedereinstieg und möchte während der Familienphase Kontakt zum Betrieb halten sowie sich gegebenenfalls weiterbilden. Durch die immer noch ausreichend vorhandenen externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind auch von den Rahmenbedingungen her gute Voraussetzungen gegeben, um diese Vorstellungen umzusetzen.³⁷⁷

³⁷⁴ Vgl. zur Weiterbildungslandschaft in den neuen Bundesländern Sessar-Karpp/Harder 1994, S. 590ff.

³⁷⁵ Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. ist eine anerkannte gemeinnützige Bildungseinrichtung der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände. Diese Vereinigung hat sich zum Ziel gesetzt, die Entwicklung der sozialen Marktwirtschaft in Thüringen zu fördern, indem in Kooperation mit Unternehmen deren Entwicklung unterstützt wird. Das Bildungswerk offeriert zahlreiche Qualifizierungsangebote und versucht unter anderem, in verschiedenen Modellprojekten neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln und praxisnah zu erproben. Vgl. zur Leistungspalette des Bildungswerks die Hinweise in Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. 1995a.

³⁷⁶ Vgl. zum Projektablauf Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. 1995b.

³⁷⁷ Vgl. Kapitel D.III.2, S. 120ff.

Zwar stellen sich die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Thüringen nicht gerade günstig dar, aber diese durch Finanzknappheit und Konkurrenzdruck gezeichnete Situation erzeugt andererseits Handlungsdruck. Innovative Ideen und unkonventionelle Wege sind gefragt, zumal die bisher verbreitete „Imitationsstrategie“, d.h. die Nachahmung von Produkt-Markt-Konzepten westdeutscher Unternehmen, sich als nicht erfolgversprechend herausgestellt hat. Gerade in den neuen Bundesländern sind die Voraussetzungen für Veränderungen günstig, da die Menschen sich durch den fundamentalen Systemwechsel von der DDR zur Bundesrepublik bereits an die Notwendigkeit des Wandels gewöhnen mußten. Es ist davon auszugehen, daß sie offener für Veränderungen sind, wenn durch diese die Hoffnung besteht wettbewerbsfähige Betriebe zu schaffen und Beschäftigung zu sichern.

Im folgenden sollen einige praktische Handlungsfelder zur Familienförderung in Thüringer Betrieben aufgezeigt werden. Sie orientieren sich an den Punkten der weiblichen Berufsbiographie, an denen eine Ungleichbehandlung im Berufsleben besonders deutlich wird, und bieten sich demzufolge als Ansatzpunkte konkreter Veränderungen an. Ziel dieser Vorschläge ist es, einen Beitrag zur Veränderung von Berufsrollen zu leisten und auf diese Weise die Mechanismen der statistischen Diskriminierung zu durchbrechen.

2. Personalauswahl, Aus- und Weiterbildung: Faire Startchancen schaffen

Personalauswahl und Berufsausbildung stellen für Frauen die ersten Hürden der Berufstätigkeit dar: Hier greift vor allem die statistische Diskriminierung und führt dazu, daß Frauen schlechtere Chance haben, den Berufseinstieg zu verwirklichen. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist eine vermehrte Benachteiligung von Frauen sowohl beim Lehrstellen- als auch beim sonstigen Arbeitsplatzangebot feststellbar. Ostdeutsche Betriebe stellen im technisch-gewerblichen Bereich so gut wie keine weiblichen Auszubildenden ein, und die Mehrzahl der Arbeitgeber bevorzugt auch in „Mischberufen“³⁷⁸ eindeutig Männer. Gründe für dieses diskriminierende Handeln sind einerseits in tradierten Rollenvorbehalten zu suchen und andererseits in der Befürchtung vieler Unternehmen, Frauen könnten nach einer Familiengründung weniger flexibel einsetzbar sein als Männer.³⁷⁹

Diese Vorurteile machen deutlich, wie verfehlt die „Mutti-Politik“ der DDR war. Mit ihrer Hilfe war es zwar gelungen, die Kinderbetreuung zu externalisieren und Frauen ins Erwerbsleben einzubinden, die Gleichberechtigung der Geschlechter wurde und sollte jedoch nicht gefördert werden. Die kontinuierliche weibliche Berufstätigkeit veränderte so lediglich das Selbstbild der Frauen in der DDR, nicht aber die Einstellungen der Männer. Infolge dieser mangelnden Auseinandersetzung stellt sich die Lage für die Frauen in den neuen Bundesländern heute besonders frustrierend dar: Sie verfügen häufig über bessere Schul-, Universitäts- oder Berufsabschlüsse als Männer, sind berufsmotiviert und durch die noch vorhandenen Kinderbetreuungseinrichtungen in der Lage, Familie und Beruf zu kombinieren. Trotz

³⁷⁸ Unter Mischberufen sind Berufsfelder zu verstehen, in denen Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sind. Beispiele für Mischberufe sind die Bank- oder Versicherungskaufleute.

³⁷⁹ Vgl. Bertram 1993, S. 195; Schober 1994, S. 531 ff.

dieser guten Voraussetzungen erhalten sie aber deutlich schlechtere Chancen, auf dem von männlichen Entscheidungsträgern dominierten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Unternehmen ihrerseits schränken durch diese auf tradierte Rollenvorstellungen basierende Rekrutierungspolitik ihre Auswahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ein und können so für sie vorteilhafte Potentiale nicht ausschöpfen.

Allerdings ist es wichtig, nicht nur bei der Einstellung Frauen ins Kalkül zu ziehen. Für einen erfolgreichen und dauerhaften Einsatz von Frauen im Unternehmen ist es notwendig, den Gesamtbetrieb für die häufig auftretenden Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen zu sensibilisieren. So konnten in den USA eine Vielzahl von „gläsernen“ Barrieren empirisch festgestellt werden, die bspw. den beruflichen Aufstieg von Frauen im Unternehmen verhindern. Die im U.S. Department of Labor angesiedelte „Glass Ceiling Commission“, eine Arbeitsgruppe, die die Situation weiblicher Führungs(nachwuchs)kräfte in amerikanischen Unternehmen untersuchen sollte, kam in ihren Studien dabei zu folgenden Ergebnissen: Es existiert eine „gläserne Decke“, die den Aufstieg von Frauen verhindert. Diese ist den Unternehmen allerdings nicht bewußt, so daß keinerlei Mechanismen bestehen, um der „Glass Ceiling“ zu begegnen oder ihr vorzubeugen. Auch sind keine direkt Verantwortlichen für dieses Phänomen auszumachen.³⁸⁰

Als Gegenmaßnahmen schlägt die Kommission vor, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem alle Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht gefördert und motiviert werden, ihre bestmögliche Leistung zu bringen. Dazu muß zum einen die Unternehmensleitung tätig werden und die angestrebte Chancengleichheit durch Kommunikation nach außen und innen öffentlich machen. Ferner müssen die Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in bezug auf die Einstellungs- und Beförderungspolitik des Unternehmens identifiziert werden. Die Interessen beider Seiten müssen dann in Ziele umgesetzt werden, um eine Steuerung und Kontrolle zu ermöglichen und auf der strategischen Ebene verankert werden. In der konkreten Personalarbeit bedeutet dies u.a. die Überprüfung von Auswahlkriterien für Einstellung und Aufstieg sowie die Aufnahme der Verantwortung für nicht-diskriminierendes Verhalten in Stellenbeschreibungen.³⁸¹ Insbesondere empfiehlt es sich, mit allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine berufliche Entwicklungsplanung durchzuführen. So können frühzeitig Lösungsmöglichkeiten für die häufig geplante Familienphase entwickelt werden, die Männern und Frauen verschiedene Möglichkeiten eröffnen, Kinder und Erwerbstätigkeit zu kombinieren.

Um Wissen aktuell zu halten und die in die Berufsausbildung gesteckten Mittel nicht zur Fehlinvestition werden zu lassen, ist es notwendig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortzubilden. Neben einer Abrundung und Weiterentwicklung des Wissen können Weiterbildungsmaßnahmen auch positive motivationale Wirkungen entfalten, da den Mitarbeitern ihre Wichtigkeit für den Betrieb deutlich gemacht wird. Wichtig für den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen ist ihre Verankerung im Gesamtbetrieb. D. h. zum einen sollten sie so terminiert sein, daß auch berufstätige Eltern an ihnen teilnehmen können. Zum anderen sollten

³⁸⁰ Vgl. Morrison 1987.

³⁸¹ Vgl. Köhler 1996, S. 25.

auch teilzeitarbeitende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen miteinbezogen werden. Die Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die zeitliche Rücksichtnahme auf familiäre Anforderungen können den Arbeitseinsatz und die Motivation der Beschäftigten und die Familienfreundlichkeit des Betriebes erhöhen. Zudem wird die Einsetzbarkeit der Beschäftigten innerhalb des Betriebes verbessert. Allerdings sollten Weiterbildungsmaßnahmen nicht im „Streuverfahren“ verteilt werden, sondern auch im mittelständischen Betrieb nach betrieblichen Anforderungen und den Wünschen der Mitarbeiter unter Beachtung der anfallenden Kosten geplant werden.

3. Flexible Arbeitszeiten und -strukturen: Möglichkeiten einer substantiellen Verbesserung der Lage berufstätiger Eltern

Flexibilisierte Arbeitszeiten können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, Arbeitsanforderungen aus verschiedenen Lebensbereichen zu harmonisieren. Allerdings ist eine Grundvoraussetzung dazu die Einsicht, daß die heute dominante Erwerbsarbeit zugunsten eines pluralen Zeitverwendungsmodells in den Hintergrund treten muß. Ohne diesen Sinneswandel bleibt Arbeitszeitflexibilisierung und vor allem -reduktion (weiterhin) eine Notlösung für berufstätige Frauen, die neben ihrer Familienarbeit noch erwerbstätig sein wollen oder müssen. Berufsrollen bleiben undiskutiert, und damit besteht auch keine Möglichkeit, die statistische Diskriminierung zu überwinden und die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern.

Allerdings sprechen auch ökonomische Gründe für eine Flexibilisierung und Verkürzung der Arbeitszeit. So kommt eine von McKinsey Deutschland³⁸² durchgeführte Studie über das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung zu dem Schluß, daß richtig eingesetzte Teilzeitmodelle deutlich wirksamer sind als andere Ansätze gegen Arbeitslosigkeit und Personalkostendruck. Dabei kommt es ihren Ergebnissen zufolge vor allem darauf an, maßgeschneiderte Lösungen für einzelne Unternehmensbereiche, Abteilungen oder Arbeitsplätze zu entwickeln, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gerecht werden.³⁸³

Aus Arbeitnehmersicht spricht einer Studie von McKinsey Schweiz³⁸⁴ zufolge, vor allem die steigende Zeitsouveränität für individuelle flexible Arbeitszeitmodelle. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich mehr Freizeit für sich und ihre Familien, zur Erholung oder zur Fortbildung, auch wenn dadurch ihr Einkommen sinkt. Dies trifft insbesondere für Doppelverdiener-Paare zu, bei denen in jüngster Zeit auch Männer eine steigendes Inter-

³⁸² McKinsey Deutschland untersuchte in einer zweijährigen Forschungsarbeit verschiedene Teilzeitmodelle in diversen Branchen und Funktionsbereichen auf ihre wirtschaftlichen Auswirkungen. Vgl. McKinsey 1994, Vorwort.

³⁸³ Vgl. McKinsey 1994, S. 7f.

³⁸⁴ McKinsey Schweiz hat zusammen mit der Bär-Kaelin-Stiftung Pilotprojekte zur Arbeitszeitflexibilisierung bei ABB, Bank Julius Bär & Co sowie der Swissair entwickelt und durchgeführt. Ergänzt wurden diese praktischen Erfahrungen durch eine Analyse der Vorgehensweise von „Best practice“-Firmen, d.h. Unternehmen die bei der Arbeitszeitgestaltung als Pioniere gelten. Zudem flossen statistisches Material des Bundesamtes für Statistik sowie die Erkenntnisse diverser Universitätsprojekte zum Thema Arbeitszeitgestaltung in die Studie ein. Vgl. McKinsey 1996, S. 5f.

esse an Teilzeitarbeit äußern. Hier kann das Angebot einer flexiblen Teilzeitbeschäftigung für beide Partner nicht nur dazu beitragen, daß Männer wie Frauen sich eine ausreichende Rente ansparen. Ein zweiter Vorteil ergibt sich durch das progressive Steuersystem: Arbeiten beide Partner teilzeit, sinkt mit ihrem Verdienst auch ihre Steuerlast. Dabei fällt allerdings die Reduzierung des Nettolohnes prozentual schwächer aus, als die Brutto-Lohn-Kürzung.³⁸⁵ Ein weiteres wichtiges Argument für eine Berufstätigkeit beider Partner ist das des Risikoausgleichseffekts: Wird ein Partner krank oder arbeitslos, ist die Familie weiterhin in der Lage sich zu ernähren und muß nicht auf die sozialen Sicherungssysteme zurückgreifen.

Aus Unternehmenssicht können sich Produktivitätsgewinne durch eine verbesserte Mitarbeiterleistung, die effizientere Bewältigung schwankender Auslastung sowie die verbesserte Auslastung der Infrastruktur durch individuelle Arbeitszeitsysteme ergeben.³⁸⁶ Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten können durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit Massentlassungen und damit Kosten für Abfindungen und Sozialpläne vermieden werden. Gelingt es, Arbeitsplätze durch solche Maßnahmen zu erhalten, verliert das Unternehmen im Vergleich zur Massentlassung weniger qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und behält eine gesündere Altersstruktur.³⁸⁷

Der *McKinsey* Studie zufolge ist in deutschen Unternehmen jeder 4. Arbeitsplatz teilbar, wenn Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen gleichermaßen berücksichtigt sind. Dabei werden nur solche Arbeitsplätze als teilbar vorgeschlagen, deren Teilung aus Unternehmenssicht wirtschaftlich vorteilhaft ist: Einsparungen ergeben sich bei einer Umstellung auf teilzeit durch eine höhere Arbeitsleistung, geringeren Absentismus, reduzierte Personalleerzeit, weniger Überstunden sowie sinkendes Umlaufvermögen und intensivere Kapitalnutzung. Dem stehen Zusatzaufwendungen für Rüstzeiten, Kommunikation, Führung und Organisation sowie Personalverwaltung entgegen. Nach den Berechnungen von *McKinsey* verbleiben von einer Bruttoeinsparung der Kapital- und Personalkosten von 5,5% durch eine Umstellung auf Teilzeitarbeit nach Abzug des laufenden Zusatzaufwandes netto 4,4%. Das entspricht laut *McKinsey* einer Senkung der Personalkosten der in teilzeit wechselnden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um 20%. Diese Ersparnis ermöglicht es wiederum, den Stundenlohn der teilzeit arbeitenden Belegschaft anzuheben, so daß die Netto-Einkommenseinbuße geringer ausfallen kann, als die Verringerung der Arbeitszeit. Dies ist insbesondere wichtig, um den Verbleib der Beschäftigten im sozialen Sicherungssystem sicherzustellen und Einbußen bei Rente und Arbeitslosengeld zu minimieren.³⁸⁸

Wie lassen sich nun die gewünschten Flexibilisierungen im Betrieb umsetzen? Zunächst muß das Potential der Arbeitsplätze ermittelt werden, deren Teilung eine Ergebnisverbesserung bringen kann. In einem zweiten Schritt müssen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat geeignete Teilzeitmodelle entworfen werden. Um den Erfolg der vorgeschlagenen Modelle

³⁸⁵ Vgl. *McKinsey* 1994, S. 18f.

³⁸⁶ Vgl. *McKinsey* 1996, S. 17ff.

³⁸⁷ Vgl. *McKinsey* 1994, S. 7.

³⁸⁸ Vgl. *McKinsey* 1994, S. 8 und S. 20f.

sicherzustellen, ist es drittens notwendig, bei der Implementierung die Akzeptanz der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen. Dies kann laut McKinsey nur durch Kommunikation und Überzeugungsarbeit gelingen. Dabei muß die Initiative von der Unternehmensleitung ausgehen und damit ein Signal der ernsthaften Veränderungsbereitschaft setzen. So sollte bspw. die Förderung von Teilzeitarbeit sowie die Pflege eines solchen Systems Bestandteil der Leistungsbeurteilung von Vorgesetzten werden. Neben einer vorausschauenden Informationspolitik ist es ferner notwendig, tradierte Rollenvorstellungen und Werthaltungen in Frage zu stellen. Leistung muß bspw. am Arbeitsergebnis gemessen werden und nicht, wie heute vielfach üblich, an der Anwesenheit.³⁸⁹

Aus beschäftigungspolitischen Überlegungen sowie zur Beförderung der Gleichstellung von Männern und Frauen hat auch die Bundesregierung eine Initiative zur Mobilzeit³⁹⁰ gestartet. Sie verfolgt damit das Ziel, durch Werbung und Modellprojekte möglichst viele Arbeitnehmer und Betriebe von der Vorteilhaftigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung und -reduktion zu überzeugen.³⁹¹ Allerdings werden im Rahmen dieser Initiative wenig unkonventionelle Vorschläge gemacht und im Gegensatz zu den McKinsey-Studien keine fundierte Analyse zu den Kosten- und Nutzeneffekten einer solchen Flexibilisierung für die Unternehmen angeboten. Ungeklärt bleiben so wichtige Fragen wie die Vermeidung von Altersarmut und die soziale Absicherung bei geringfügiger Beschäftigung für Teilzeitarbeitende. Auch fehlen Überlegungen, wie Teilzeitarbeitende vor Diskriminierung im Beruf geschützt werden können und wie sichergestellt werden kann, daß im entsprechenden Maße der Arbeitszeitreduktion auch Neueinstellungen vorgenommen werden.³⁹²

Konkreter und damit auch erfolgversprechender gestalten sich die Modellprojekte im Rahmen der oben skizzierten Mobilzeiteinitiative. Allerdings ist zumindest in den neuen Bundesländern ein Informationsdefizit bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern bzgl. der Arbeitszeitflexibilisierung auszumachen. Häufig werden flexible Arbeitszeiten mit Kurzarbeit verwechselt und dementsprechend ablehnend beurteilt. Auch wird dieses Thema erst seit kurzem in den Betrieben diskutiert. Noch 1993 wurde von den Betrieben kein Handlungsbedarf signalisiert, zumal viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Verkürzung der Arbeitszeit aus finanziellen Gründen und Angst vor Arbeitsplatzverlust ablehnten.

Heute haben jedoch einige Klein- und Mittelbetriebe erkannt, daß eine Arbeitszeitflexibilisierung ihnen helfen kann, Termintreue, hohe Produktivität, niedrige Stückkosten, eine hohe

³⁸⁹ Vgl. McKinsey 1994, S. 21.

³⁹⁰ Als Mobilzeit-Beschäftigte werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesehen, deren vertraglich geregelte Arbeitsdauer unter der betrieblichen Regelarbeitszeit für Vollzeitarbeitskräfte also unter 35 bis 40 Wochenstunden liegt. Dabei sind zwei Arbeitszeit-Schwellenwerte von Bedeutung: Liegt die Wochenarbeitszeit unter 15 Stunden und der Verdienst unter DM 580 in den alten und DM 470 in den neuen Bundesländern, besteht keine Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Liegt die Arbeitszeit über 15 und unter 18 Stunden pro Woche besteht unabhängig vom Verdienst Renten- und Krankenversicherungsschutz, aber keine Arbeitslosenversicherung. Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1995, S. 15ff.

³⁹¹ Vgl. zu den Motiven sowie Vor- und Nachteilen von Mobilzeit Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1995, S. 45ff. und S. 84ff.; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1994, S. 7ff.

³⁹² Vgl. zu den Risiken von Teilzeinitiativen Knapp/Weg 1995, S. 105.

Wertschöpfung und kurze Liegezeiten zu realisieren. Konkrete Daten über den Verlauf und die Ergebnisse dieses Modellprojektes können an dieser Stelle nicht referiert werden, da das Projekt noch nicht abgeschlossen ist und außer einem Werbefalter³⁹³ und einem recht allgemein gehaltenen Artikel³⁹⁴ keinerlei Publikationen vorliegen.

Während die Diskussion um flexible Arbeitszeiten schon seit längerem im Zusammenhang mit der betrieblichen Familienförderung geführt wird, wird die Frage der Strukturgestaltung eher unter dem Fokus der Wettbewerbsposition diskutiert. Dabei ist die Restrukturierung der Arbeitsinhalte und -abläufe im Grunde genommen die Voraussetzung für die Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze. Auf diese Weise können blockierende Mythen, wie die Unteilbarkeit von Führungsaufgaben, endgültig überwunden und die Arbeit neu organisiert werden. Für den Thüringer Mittelstand bietet es sich aus mehreren Gründen an, sich in dieser Richtung zu engagieren. Zum einen sind die Betriebe klein genug, um mit relativ wenig Aufwand Strukturen verändern zu können und den Erfolg oder Mißerfolg der unternommenen Schritte schnell zu sehen. Zum zweiten zwingt sie der Wettbewerbsdruck und die Notwendigkeit, sich positiv von westdeutschen Unternehmen abzugrenzen dazu, neue Ideen zu entwickeln.

So ist die Veränderung der Organisationsstrukturen wohl als erfolgversprechendes Handlungsfeld der betrieblichen Familienförderung nicht nur im Mittelstand anzusehen. Wie der Blick in die Unternehmenspraxis in Punkt II.2 dieses Kapitels gezeigt hat, sind die Möglichkeiten einer Förderung auf der Maßnahmenebene ohne strukturelle Änderungen ausgereizt. Noch längere Freistellungsfristen nach der Familiengründung und Angebote, die Kinderbetreuung in den Betrieb zu verlagern,³⁹⁵ erweisen sich als eher kontraproduktiv. Frauen werden so zu problematischen Arbeitnehmergruppen, die aus finanziellen und organisatorischen Gründen schwer integrierbar sind.

Auch ist es falsch verstandene Gleichberechtigung, wenn die Doppelbelastung von Frauen durch Familie und Beruf durch das Verlagern der „Krabbeltube“ in den Betrieb noch verstärkt wird. Welch fatale Folgen eine solche „Mutti-Politik“ für die Gleichberechtigung der Geschlechter haben kann, hat die Analyse der Lebensverhältnisse in der DDR deutlich vor Augen geführt.

Das nun folgende Gesamtfazit soll die wesentlichen Ergebnisse dieser Arbeit noch einmal zusammenfassen sowie in einem Ausblick einige Argumente für eine strukturelle Neuorientierung der Betriebe auf ihrem Weg zu mehr Gleichberechtigung aufzeigen.

³⁹³ Vgl. Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. 1995d.

³⁹⁴ Vgl. Hruschka 1995.

³⁹⁵ Vgl. Peters 1996.

IV. Fazit und Ausblick der Arbeit

Ziel dieser Arbeit war es, die Situation junger Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern im Übergang von Studium und Beruf vor allem empirisch, aber auch theoretisch zu beleuchten und daraus Ansatzpunkte für eine betriebliche Familienförderung abzuleiten. Dazu wurden zunächst ökonomische, soziologische und psychologische Theorien auf ihren Erklärungsbeitrag zur Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Zur Vorbereitung der empirischen Untersuchung wurde daran anschließend die Lebenssituation von Frauen in der DDR näher betrachtet. Diese literaturgestützte Rekonstruktion sollte dazu dienen, den Sozialisationshintergrund der befragten Zielgruppe kennenzulernen. Die daran anschließende empirische Untersuchung umfaßte zunächst eine Analyse der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge in Jena vor und nach der Wende. Im zweiten Teil befaßte sie sich mit den beruflichen und privaten Zukunftsplänen der angehenden Diplomkauffrauen. Den Abschluß der Arbeit bildet der Entwurf eines Handlungsrahmens zur Familienförderung in Thüringen. Hier wurden die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Teilen der Arbeit zusammengeführt und darauf aufbauend Ansatzpunkte einer betrieblichen Familienförderung aufgezeigt, die die Sicht der Betroffenen, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie theoretische Erkenntnisse mit einbeziehen.

Die in der Arbeit thematisierten Fragestellungen brachten im einzelnen folgende Ergebnisse: Der Blick in die Theorie machte deutlich, daß weder ökonomische, noch soziologische und psychologische Ansätze für sich genommen in der Lage sind, die Ungleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt vollständig zu erklären. Allerdings leistet die Theorie der statistischen Diskriminierung einen hohen Erklärungsbeitrag, da sie nicht nur die Diskriminierungsmechanismen im Unternehmen aufzeigt, sondern auch die Gründe der Diskriminierung, die vor allem in tradierten Rollenvorstellungen wurzeln, transparent macht. In Kombination mit soziologischen und psychologischen Theorien, die sich mit der Herausbildung von Geschlechterrollen beschäftigen, lassen sich Ansatzpunkte für Veränderungen ableiten.

So ist es auf der *individuellen Ebene* notwendig, daß Frauen sich qualifizieren und eine kontinuierliche Berufstätigkeit auch in männlich assoziierten Berufsfeldern anstreben. Eltern, Erzieher, aber auch Betriebe sollten sie dabei durch Ermutigung bzw. durch eine entsprechende Rekrutierungspolitik unterstützen. Von Seiten der *Unternehmen* ist gefordert, die Logik der statistischen Diskriminierung zu durchbrechen und Frauen bei der Einstellung, aber auch Fort- und Weiterbildung faire Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen. Darüber hinaus sollten Unternehmen anstreben, Arbeitszeit und -strukturen zu flexibilisieren. Zum einen können diese Maßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, und zum anderen ermöglichen sie es berufstätigen Eltern, Familien- und Erwerbsarbeit besser zu verbinden. Auf *gesellschaftlicher Ebene* schließlich muß weiter daran gearbeitet werden, Rollenstereotype zu verändern und so zur Gleichberechtigung der Geschlechter beizutragen. Alle drei Aspekte sollten bei der Konzeption betrieblicher Familienfördermaßnahmen einbezogen werden, um auf Unternehmensseite einen wirkungsvollen Beitrag zur Lösung des komplexen Problems der Gleichberechtigung zu leisten.

Auf den ersten Blick schien es der DDR gelungen zu sein, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu verwirklichen. Ein flächendeckendes Kinderbetreuungsangebot, ein hohes weibliches Qualifikationsniveau sowie eine Frauenerwerbsquote von rund 90% sprachen als Indizien für sich. Allerdings war die Förderpolitik der DDR ausschließlich auf Frauen ausgerichtet. D.h. ihre Rolle als Hausfrau und Mutter wurde nicht in Frage gestellt. Frauen sollten neben ihren reproduktiven Aufgaben zusätzlich erwerbstätig sein und waren damit einer permanenten Doppelbelastung ausgesetzt. Ideologische Starrheit führte dazu, daß ein gesellschaftspolitischer Diskurs über Formen und Ziele der Gleichberechtigung unterbunden wurde und die Umverteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern nicht zur Debatte stand. Damit konnten sich auch in der DDR die Mechanismen der statistischen Diskriminierung hartnäckig halten. Die „Muttipolitik“ der DDR beförderte eher noch die Konservierung tradierter Rollenvorstellungen, da sie durch die vielen einseitig auf Frauen ausgerichteten Fördermaßnahmen Frauen zu einer betrieblich nicht voll einsatzfähigen Problemgruppe machte. Trotz der Inkonsistenzen dieser Frauenpolitik hat sich das Selbstbild der Frauen in der DDR nachhaltig verändert: Berufstätigkeit, ökonomische Unabhängigkeit und die Entscheidungsfreiheit bei der Familienplanung sind zum festen Bestandteil weiblicher Lebensrealität geworden und müssen bei der Konzeption einer betrieblichen Familienförderung berücksichtigt werden.

Die empirische Untersuchung brachte die folgenden Erkenntnisse: Das Ingenieurökonomie-Studium in der DDR wurde als typisches Frauen- und Umlenkungsstudium bewertet, das wenig karriereförderlich sei und in eine Bürotätigkeit führe. Dieses Ergebnis bestätigt die in der Literatur aufgestellte These, Frauen seien auch in der DDR häufig in weniger angesehenen Ausbildungsrichtungen zu finden gewesen. Im Gegensatz dazu wurde das BWL-Studium als gesellschaftlich anerkanntes Studium mit guten Berufsaussichten eingeschätzt. Diejenigen Studierenden, denen es gelungen ist, den inhaltlichen und strukturellen Übergang vom DDR-Studiensystem zum bundesdeutschen Hochschulsystem zu bewältigen, sind mit dem BWL-Studium zufrieden und wollen ihre erworbenen Kenntnisse unbedingt auf dem Arbeitsmarkt umsetzen. Zwar strebt die Mehrheit der Befragten auch eine Familiengründung an, doch sind sie bereit, diese zeitlich nach hinten zu verschieben, um zunächst auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zugunsten einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie ist geplant, die Familienphase auf maximal ein Jahr zu beschränken und anschließend das Kind möglichst in einer öffentlichen Betreuungseinrichtung versorgen zu lassen. Inhaltlich wird eine Position im mittleren Management eines Dienstleistungsunternehmens oder der öffentlichen Verwaltung angestrebt. Mit wenigen Ausnahmen streben alle Befragten an, ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt in Thüringen zu belassen. Insofern können die Ergebnisse der empirischen Untersuchung als wichtige Hinweise zur Sicht der Betroffenen gewertet werden und Ansatzpunkte zur betrieblichen Familienförderung in diesem Raum liefern.

Bei der Entwicklung konkreter Ansatzpunkte zur Familienförderung in Thüringer Betrieben wurde deutlich, daß nur Maßnahmen Erfolg haben können, die die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die qualifikatorischen Besonderheiten der ansässigen Arbeitnehmerinnen und -nehmer des Landes berücksichtigen. Sie müssen darauf ausgerichtet sein, Berufsrollen zu verändern, um auf diese Weise der statistischen Diskriminierung den Boden zu entziehen. In

jedem Falle sind reine „Frauenförderprogramme“ zu vermeiden, da sie die Ursachen der Ungleichbehandlung von Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt nicht beseitigen. Im Gegenteil werden Frauen durch sie zu problematischen Arbeitnehmerinnen, die dem Betrieb hohe Kosten verursachen und durch ihre Rollenüberfrachtung einer permanenten Doppelbelastung ausgesetzt sind. Diese „Muttipolitik“ ist ihr Geld nicht wert, da sie sich eher kontraproduktiv auf die notwendige Veränderung tradierter Rollenvorstellungen auswirkt.

Erfolgversprechender ist es, neben einem geschlechtsneutralen Vorgehen bei Einstellung sowie Fort- und Weiterbildung, vor allem eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -strukturen anzustreben. Diese kann dazu beitragen, die Lage berufstätiger Eltern substantiell zu verbessern, indem sie qualifizierte und zeitlich flexible Arbeitsplätze anbietet und fördert so Mütter und Väter in gleichem Maße. So kann die Chance erhöht werden, die Doppelbelastung berufstätiger Frauen abzubauen und es auch Männern zu ermöglichen, ihren Anteil an der Familienarbeit zu übernehmen ohne gravierende berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Neustrukturierung von Arbeitsplätzen eröffnet darüber hinaus die Chance, tradierte Berufsrollen zu verändern, indem sie es im Zuge einer Neuverteilung der Aufgaben ermöglicht, die bestehende Trennung von „Frauen-“ und „Männerarbeitsplätzen“ aufzuheben.

Eine Änderung und Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit interessant. Kosten- und Konkurrenzdruck zwingen Unternehmen verstärkt, grundsätzlich über Prozesse und Strukturen nachzudenken, um sich am Markt zu behaupten. Dabei müssen allein aus ökonomischen Gründen Mythen, wie die Unteilbarkeit einer Führungsposition, überwunden werden. Dieses Umdenken eröffnet die Möglichkeit, auch innovative Lösungsansätze zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu entwickeln, indem durch eine Veränderung der Berufsrollen die statistische Diskriminierung überwunden wird. So ist es unverständlich, daß Arbeitszeiten von 50 Stunden und mehr pro Woche die Regel sind, obwohl nachgewiesen ist, daß die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit des Menschen in zeitlicher Hinsicht deutlich darunter liegt.³⁹⁶

Verschärft wird dieses Problem noch durch die Tatsache, daß durch die technologische Entwicklung Routinearbeiten vom Computer erledigt werden und als „Fülltätigkeiten“ zwischen „Denkaufgaben“ wegfallen. Hier wäre es sicherlich effizienter und effektiver, projektbezogene „think tanks“ zu bilden, die in einer täglichen Arbeitszeit von rund sechs Stunden für das Unternehmen Ideen generieren und den Rest des Tages mit ihren Kindern oder einem Hobby gestalten. Diese Strukturänderung würde es qualifizierten Männern und Frauen im gleichen Maße ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, und zugleich Vorteile für das Innovationspotential des Unternehmens bringen. Dieses Beispiel macht deutlich, daß die Erhöhung der Chancengleichheit durch Änderung von Strukturen zugleich die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen kann. Es wäre interessant, in vertiefender Forschungsarbeit diesen vermuteten Zusammenhang näher zu beleuchten.

³⁹⁶ Vgl. Pfeiffer/Dörrie/Stoll 1977, S. 40ff.

Interviewleitfaden der Voruntersuchung

1. Biographische Angaben

Erzählen Sie bitte etwas über sich, Ihre Familie und Ihre Bildungsbiographie.

- Alter?
- Familienstand?
- Schulabschluß?
- Vorqualifikation?
- Eltern?

2. Studienverlauf

Wann haben Sie Ihr Studium begonnen und warum haben Sie sich für ein Ingenieurökonomiestudium in Jena entschieden? Wie sieht Ihre finanzielle Situation aus? Was sind Ihre beruflichen Zielvorstellungen?

- Studienbeginn?
- Fachwahl?
- Ortswahl?
- Finanzierung des Studiums?
- Berufsziel?
- Studienentscheidung heute?

3. Charakteristika des Studiums: Vergleich Ingenieurökonomie - BWL

Vergleichen Sie bitte das Ingenieurökonomie- mit dem BWL-Studium.

- Leistungsorientierung?
- Schwierigkeitsgrad?
- Teamgeist?
- Politische Aufladung?
- Berufschancen?
- Karrierechancen?

4. Lebensplanung

Waren Frauen in der DDR gleichberechtigter als heute? Wie sah die Gleichberechtigung in Ihrem Elternhaus aus und wie sieht sie in Ihrem eigenen Haushalt aus? Wie sehen Ihre privaten Zukunftspläne aus, insbesondere in bezug auf das Problem einer Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit?

- Gleichberechtigung in Familie, Beruf, Gesellschaft in der DDR und heute?
- Rollenverteilung in der Partnerschaft?
- Erlebte Rollenverteilung bei den Eltern?
- Familiengründung: Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT
Lehrstuhl für ABWL sowie Personal- und Organisationslehre
Univ.-Prof. Dr. Fred. G. Becker



FRAGEBOGEN FÜR DAS 4. BZW 8. SEMESTER

Liebe Studentinnen, liebe Studenten,

ich freue mich, daß Sie bereit sind, durch das Ausfüllen dieses Fragebogens mich bei meiner Doktorarbeit zu unterstützen.

Ziel meiner Arbeit ist es, Ihre Erwartungen und Ziele bezüglich Ihres Studiums und Ihrer Berufstätigkeit zu erforschen. Dazu dient dieser Fragebogen. Selbstverständlich wird diese Befragung **anonym** durchgeführt und die Fragebögen nach Abschluß der Arbeit vernichtet. Sie können sich auch jederzeit bei mir über die Untersuchungsergebnisse und den Fortgang meiner Arbeit informieren.

Ich möchte Sie bitten, den Fragebogen **vollständig auszufüllen** und bis

**zum Ende des Sommersemesters
an den Lehrstuhl zurückzugeben.**

Bitte geben Sie den Fragebogen **auch dann (leer) zurück**, wenn Sie **kein Interesse** haben, an der Befragung teilzunehmen.

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Hilke Ganslmeier

Bitte kreuzen Sie die für Sie zutreffenden Antworten an bzw. füllen Sie die Leerstellen aus!

1. Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

2. Alter: _____ Jahre

3. Familienstand: ☐ ledig ☐ allein lebend
☐ verheiratet ☐ zusammenlebend
☐ sonstiges: _____

4. Anzahl der Kinder: _____

5. Wohnort während des Semesters: ☐ Eltern
☐ Wohnheim
☐ Untermiete
☐ Eigene Wohnung
☐ Wohngemeinschaft
☐ Sonstiges: _____

6. Anzahl der Geschwister: _____ Brüder
 _____ Schwestern

7. Gleicht Ihr Studienfach dem Beruf oder der Tätigkeit Ihrer Geschwister?

	vollkommen	teilweise	überhaupt nicht
Bruder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bruder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Höchster Schulabschluß der Eltern:

Mutter	Vater	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Abitur bzw. Fachgebundene Hochschulreife
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hauptschule
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Realschule bzw. Polytechnische Oberschule (10. Klasse)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hauptschule bzw. Abschluß unter 10. Klasse
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges: _____

9. Höchster berufsqualifizierender Abschluß der Eltern:

Mutter	Vater	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hochschulabschluß bzw. Fachhochschulabschluß
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fachschulabschluß
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Facharbeiter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	kein Abschluß
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges: _____

10. Letzter oder heute ausgeübter Beruf der Eltern:

- | | |
|--------------------------|--|
| Mutter | Vater |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Selbständig |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Mitglied einer landwirtschaftl. Produktionsgenossenschaft (LPG) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Angestellte(r) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> ohne Führungsverantwortung (z.B. Schreibkraft) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> mit Führungsverantwortung (z.B. GruppenleiterIn) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Beamte(r) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> ArbeiterIn |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> nie berufstätig gewesen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |

Nun einige Fragen zu Ihren privaten Lebensplänen:

11. Planen Sie...

- | | |
|--|---|
| ...eine Partnerschaft/Ehe? | ...(weitere) Kinder? |
| <input type="checkbox"/> Partnerschaft/Ehe besteht bereits | <input type="checkbox"/> ja, noch im Studium |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> ja, gleich nach dem Studium |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> ja, nach einigen Jahren Berufspraxis |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> nein |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> weiß nicht |

Bitte tragen Sie die für Sie zutreffende Prozentzahl ein!

12. Wenn Sie Kinder haben (wollen), wie würden Sie Ihre spätere Berufstätigkeit in zeitlicher Hinsicht strukturieren wollen?

(z.B.: 0%= nicht berufstätig, 100%=Vollzeit tätig, 30%/50%/70%= Teilzeit tätig)

Sie selbst _____ % Erwerbstätigkeit

Ihr Partner/Ihre Partnerin _____ % Erwerbstätigkeit

13. Wie teilen Sie sich folgende Aufgaben mit Ihrem/r Partner/in bzw. wie würden Sie sich folgende Aufgaben aufteilen, wenn Sie erst eine Partnerschaft anstreben...

...während des Studiums? ...nach dem Studium?

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Sie selbst: | _____ % Hausarbeit | _____ % Hausarbeit |
| | _____ % Studenttätigkeit | _____ % Erwerbsarbeit |
| | _____ % Kinderbetreuung | _____ % Kinderbetreuung |
| Ihr Partner/Ihre Partnerin: | _____ % Hausarbeit | _____ % Hausarbeit |
| | _____ % Studenttätigkeit | _____ % Erwerbsarbeit |
| | _____ % Kinderbetreuung | _____ % Kinderbetreuung |

14. Wie teilen sich Ihre Eltern folgende Aufgaben untereinander auf?

Ihre Mutter: _____ % Hausarbeit
 _____ % Erwerbsarbeit
 _____ % Kinderbetreuung

Ihr Vater: _____ % Hausarbeit
 _____ % Erwerbsarbeit
 _____ % Kinderbetreuung

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein!

15. Welchen Einfluß haben folgende Kinderbetreuungsangebote auf Ihre Entscheidung (weitere) Kinder zu bekommen?

	sehr starker Einfluß	überhaupt kein Einfluß
Staatliche Betreuungsangebote (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Hort)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Private Betreuungsmöglichkeiten (z.B. durch Großeltern, Freunde, Tagesmutter)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstiges: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

Nun einige Fragen zu Ihrem Ausbildungsweg und Ihrer Studienentscheidung:

Bitte kreuzen Sie die für Sie zutreffenden Antworten an bzw. füllen Sie die Leerstellen aus!

16. Seit wann leben Sie auf dem Gebiet der heutigen Fünf Neuen Bundesländer?
 Seit 19 _____ (Bitte Jahr angeben)

17. Welcher Bildungsweg führte Sie zur Hochschulreife?
☐ Erweiterte Oberschule (EOS) bzw. Gymnasium, Fachoberschule
☐ Berufsausbildung mit Abitur
☐ Sonstiges: _____

18. Was taten Sie unmittelbar vor Studienbeginn?

☐ Berufsausbildung:
 welche? _____

☐ Wehrdienst

☐ Vorpraktikum

☐ Arbeitstätigkeit

☐ anderes Studium:
 was? _____

☐ direkt nach dem Abitur zum Studium

☐ Sonstiges: _____

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein!

19. Welche der nachfolgenden Faktoren haben Ihre Entscheidung für ein Hochschulstudium im allgemeinen und Ihre Fachwahl im speziellen beeinflusst?

	Hochschulstudium		Fachwahl BWL	
	stark beeinflusst	überhaupt nicht beeinflusst	stark beeinflusst	überhaupt nicht beeinflusst
Neigung/Interesse	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Freiraum zur Persönlichkeits- entfaltung	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Studentenleben genießen	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Weiterführung der schulischen Ausbildung	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Weiterqualifikation nach erster Berufserfahrung	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Kein alternativer Ausbildungs- /Studienplatz vorhanden	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Ausbruch aus dem bisherigen Beruf	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Anraten der Eltern	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Anraten der Lehrer	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Vorbilder (Familie/Freunde/ Sonstige: _____)	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Einkommensvorteile nach dem Studium	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Sicherer Arbeitsplatz nach dem Studium	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Interessanter Arbeitsplatz nach dem Studium	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Breite berufliche Einsatzmöglich- keiten nach dem Studium	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	
Hoher sozialer Status nach dem Studium	1---2---3---4---5---6		1---2---3---4---5---6	

Bitte kreuzen Sie die für Sie zutreffenden Antworten an bzw. füllen Sie die Leerstellen aus!

20. Wann haben Sie Ihr Studium begonnen? _____ / _____ (Monat/Jahr)

21. Haben Sie sich zunächst für **andere** Studienfächer beworben?

☐ ja

☐ nein

Wenn ja, welche?

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung auf der Skala ein!

22. Haben Sie **erwogen**, andere Studienfächer zu wählen?

ja, sehr
ernsthaft

nein, in
keinster Weise

1-----2-----3-----4-----5-----6

Wenn ja (d.h. 1, 2 oder 3 auf der obigen Skala), welche Fächer hätten Sie gewählt?

Bitte kreuzen Sie die für Sie zutreffenden Antworten an bzw. füllen Sie die Leerstellen aus!

23. **Wenn ja (d.h. 1, 2 oder 3 auf der obigen Skala), warum haben Sie dann doch Ökonomie bzw. BWL studiert?**

☐ Umlenkung

☐ Zulassungsbeschränkung im alternativen Fach

☐ mangelnde Eignung für alternatives Fach

☐ schlechte Studienbedingungen im alternativen Fach

☐ schlechte Berufsaussichten im alternativen Fach

☐ alternatives Fach gefiel mir nicht

☐ meine Interessen haben sich verändert

☐ Sonstiges: _____

Kommen wir zu Ihrem Studium in Jena:

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein!

24. Warum studieren Sie in Jena?

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich studiere in Jena wegen...		
Zulassungsbeschränkung an anderen Hochschulorten	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Betriebsdelegation	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Umlenkung	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Traditionsreichem Universitätsort (Ruf von Hochschule und Professoren)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Vielfältigem Lehrangebot	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Guter Ausstattung (Bibliothek, Lehrpersonal) der Universität	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Überschaubarer Verhältnisse an der Universität	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Gutem Freizeitangebot	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Günstiger Wohnmöglichkeiten	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Nähe zu den Eltern	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Nähe zum Partner	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Nähe zum Freundeskreis	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstigem: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

25. Inwieweit machen Ihnen die folgenden Studieninhalte Spaß?

	macht sehr viel Spaß	macht überhaupt keinen Spaß
BWL-Kernfächer (z.B. Marketing, Organisation, Rechnungswesen etc.)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
VWL-Fächer (z.B. Makroökonomie, Mikroökonomie, Finanzwissenschaft etc.)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Interdisziplinäre Gebiete (z.B. Recht, Wirtschaftsgeschichte, EDV etc.)	1-----2-----3-----4-----5-----6	

26. Wie beurteilen Sie den Schwierigkeitsgrad folgender Studieninhalte?

	sehr einfach	sehr schwierig
BWL-Kernfächer (z.B. Marketing, Organisation, Rechnungswesen etc.)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
VWL-Fächer (z.B. Makroökonomie, Mikroökonomie, Finanzwissenschaft etc.)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Interdisziplinäre Gebiete (z.B. Recht, Wirtschaftsgeschichte, EDV etc.)	1-----2-----3-----4-----5-----6	

27. Wenn Sie das alte DDR-Ökonomiestudium mit dem jetzigen BWL-Studium vergleichen, wie bewerten Sie die Veränderungen in folgenden Bereichen?

	sehr positiv	sehr negativ
Inhaltlicher Wandel in den wirtschaftlichen Fächern	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Freiwilligkeit des gesellschafts-politischen Engagements	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Wegfall des Marxismus/Leninismus als Pflichtfach	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Wegfall der technischen Fächer	1-----2-----3-----4-----5-----6	

28. Wie bewerten Sie die geringe Strukturierung (z.B. Wegfall der Seminargruppen, Freiheit der Fächerwahl) des Studiums?

	sehr positiv	sehr negativ
in fachlicher Hinsicht	1-----2-----3-----4-----5-----6	
in sozialer Hinsicht	1-----2-----3-----4-----5-----6	

29. Zu diesem Themenkomplex noch einige Aussagen. Bitte bewerten Sie, wie stark diese für Sie zutreffen!

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
Das eigenverantwortliche Arbeiten fällt mir leicht.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Das eigenverantwortliche Arbeiten macht mir Spass.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Die neuen Studieninhalte interessieren mich.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Die Entscheidungsfreiheit der Fächerwahl gefällt mir.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Die Prüfungsstruktur sagt mir zu.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Studieren ohne Seminargruppe sagt mir zu.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ohne Seminargruppe ist man im Studium ziemlich allein.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Im Studium ist sich heute jeder selbst der nächste.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Die Distanz zu Dozenten ist groß.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Durch die Fächervielfalt ist es schwierig, sich zurechtzufinden.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Die Dozenten geben wenig Hilfestellung, das Studium zu meistern.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Die Universitätsverwaltung gibt wenig Hilfestellung, das Studium zu meistern.	1-----2-----3-----4-----5-----6	

30. Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen über Ihre Studienrichtung?

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
BWL ist ein gesellschaftlich anerkanntes Studium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL eröffnet interessante Berufsaussichten.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL ist inhaltlich interessant und spannend.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL ist ein vielfältiges Studium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL ist ein Karrierestudium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL ist ein Modestudium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	

Nun einige Fragen zu Ihrer beruflichen Zukunft nach dem Studium.

31. Wie gerne möchten Sie später einmal folgende Aufgaben übernehmen?

	sehr gerne	überhaupt nicht
Wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Tätigkeit ohne Führungsverantwortung	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Tätigkeit im mittleren Management	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Tätigkeit im oberen Management	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Selbständigkeit	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstiges: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

32. Wenn Sie sich in der vorhergehenden Frage **eher gegen eine Managementposition (4, 5 oder 6 auf der Skala)** entschieden haben, welche der nachfolgenden Faktoren waren dabei für Sie wichtig?

	sehr wichtig	überhaupt nicht wichtig
Managementtätigkeiten fordern zu viel fachliches Engagement.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Managementtätigkeiten fordern zu viel politisches Engagement.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Es bleibt zu wenig Zeit für Hobbies.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Es bleibt zu wenig Zeit für die Familie.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstiges: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

33. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem BWL-Studium heute?

sehr zufrieden	überhaupt nicht zufrieden
1-----2-----3-----4-----5-----6	

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein bzw. füllen Sie die Leerstelle aus!

34. Wenn Sie heute gerade Abitur gemacht hätten, würden Sie wieder studieren?

	ja, unbedingt	nein, keinesfalls
Studium an einer Hochschule allgemein	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Studium der BWL	1-----2-----3-----4-----5-----6	

Bitte begründen Sie diese Aussage kurz:

35. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen:

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
Ökonomie war früher ein Frauenstudium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie führte ins Büro.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Da wollten Frauen hin.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie war ein Umlenkungsstudium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Frauen waren leichter umzulenken.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie verlangte Parteizugehörigkeit.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Frauen waren staatsloyaler, z.B. wegen der Arbeitsplatzgarantie und Kinder- betreuung.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Frauen interessierten sich nicht so sehr für Technik.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie brachte wenig Prestige.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Prestige war für Frauen nicht so wichtig.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie brachte nicht viel Geld.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Frauen heirateten und hatten Familienhaupternährer.	1-----2-----3-----4-----5-----6	

36. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen:

In der DDR herrschte volle Gleichberechtigung von Frauen...

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
...generell	1-----2-----3-----4-----5-----6	
...in der Partnerschaft	1-----2-----3-----4-----5-----6	
...in der Familie	1-----2-----3-----4-----5-----6	
...im Beruf	1-----2-----3-----4-----5-----6	
...im gesellschaftlichen Leben	1-----2-----3-----4-----5-----6	

(Der Fragebogen für die 4. Semester endet mit der folgenden Information; der Fragebogen für die 8. Semester enthielt dagegen zusätzlich die folgenden Seiten.)

Im Wintersemester werde ich auf Basis der Fragebogenergebnisse noch eine Interviewreihe durchführen. Wenn Sie bereit sind, mich auch dabei zu unterstützen, schreiben Sie bitte ein selbstgewähltes **Codewort** (wie z.B. "Butterblume", "Bulette" oder "Baggersee") auf den Fragebogen, damit ich Sie per Aushang anonym unter diesem Codewort zum Interview einladen kann. Dieser Aushang wird zu Beginn des Wintersemesters am Lehrstuhlbrett (Prof. Dr. Becker) zu finden sein.

Codewort: _____

**Bitte geben Sie diesen Bogen am Lehrstuhl Personal und Organisation,
Prof. Dr. Becker, Carl-Zeiss-Str. 1, Zi. 201-203, ab!**

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Abschließend noch einige Fragen zur Situation vor der Wende.

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein!

37. Inwieweit haben Ihnen folgende Inhalte des ehemaligen Ökonomiestudiums Spaß gemacht?

	machte sehr viel Spaß	machte überhaupt keinen Spaß
Technischer Teil	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Wirtschaftlicher Teil	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Gesellschaftspolitischer Teil	1-----2-----3-----4-----5-----6	

38. Wie beurteilen Sie heute den Schwierigkeitsgrad folgender Inhalte des ehemaligen Ökonomiestudiums?

	sehr einfach	sehr schwierig
Technischer Teil	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Wirtschaftlicher Teil	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Gesellschaftspolitischer Teil	1-----2-----3-----4-----5-----6	

39. Wie haben Sie die starke Strukturierung des ehemaligen Ökonomiestudiums (Seminargruppen, Studienpläne) empfunden?

	sehr positiv	sehr negativ
in fachlicher Hinsicht	1-----2-----3-----4-----5-----6	
in sozialer Hinsicht	1-----2-----3-----4-----5-----6	

40. Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen über das ehemalige Ökonomiestudium?

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
Ökonomie war ein gesellschaftlich anerkanntes Studium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie eröffnete interessante Berufsaussichten.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie war inhaltlich interessant und spannend.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie war ein Karrierestudium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie war ein Modestudium.	1-----2-----3-----4-----5-----6	

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein!

41. Wie gerne hätten Sie damals folgende Aufgaben nach dem Ökonomiestudium übernehmen wollen?

	sehr gerne	überhaupt nicht
Wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Tätigkeit ohne Leitungsverantwortung	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Tätigkeit im mittleren Kader	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Tätigkeit im oberen Kader	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Selbständigkeit	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstiges: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

42. Wenn Sie sich in der vorhergehenden Frage **eher gegen eine Kaderposition (4, 5 oder 6 auf der Skala)** entschieden haben, welche der nachfolgenden Faktoren waren dabei für Sie wichtig?

	sehr wichtig	überhaupt nicht wichtig
Kadertätigkeiten forderten zu viel fachliches Engagement.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Kadertätigkeiten forderten zu viel politisches Engagement.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Es blieb zu wenig Zeit für Hobbies.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Es blieb zu wenig Zeit für die Familie.	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstiges: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

43. Wie zufrieden waren Sie mit Ihrem Ökonomiestudium vor der Wende?

sehr zufrieden	überhaupt nicht zufrieden
1-----2-----3-----4-----5-----6	

Bitte kreuzen Sie die für Sie zutreffende Antworten an!

44. Planten Sie damals...

...eine Partnerschaft/Ehe?

☐ Partnerschaft/Ehe bestand bereits☐☐☐☐☐

...(weitere) Kinder?

☐ ja, noch im Studium☐ ja, gleich nach dem Studium☐ ja, nach einigen Jahren Berufspraxis☐ nein☐ weiß nicht**Bitte tragen Sie die für Sie zutreffenden Prozentzahlen ein!**

45. Hätten Sie damals Kinder gehabt (haben wollen), wie hätten Sie dann Ihre Berufstätigkeit in zeitlicher Hinsicht strukturieren wollen?

(z.B.: 0%= nicht berufstätig, 100%=Vollzeit tätig, 30%/50%/70%= Teilzeit tätig)

Sie selbst

_____ % Erwerbstätigkeit

Ihr Partner/Ihre Partnerin

_____ % Erwerbstätigkeit

46. Wie haben Sie sich Sie sich folgende Aufgaben mit Ihrem/r Partner/in geteilt bzw. wie hätten Sie sich diese teilen wollen, wenn Sie damals eine Partnerschaft angestrebt hätten...

...während des Studiums?

...nach dem Studium?

Sie selbst:

_____ % Hausarbeit

_____ % Studententätigkeit

_____ % Kinderbetreuung

_____ % Hausarbeit

_____ % Erwerbsarbeit

_____ % Kinderbetreuung

Ihr Partner/Ihre Partnerin:

_____ % Hausarbeit

_____ % Studententätigkeit

_____ % Kinderbetreuung

_____ % Hausarbeit

_____ % Erwerbsarbeit

_____ % Kinderbetreuung

47. Wie haben Ihre Eltern damals folgende Aufgaben untereinander aufgeteilt?

Ihre Mutter:

_____ % Hausarbeit

_____ % Erwerbsarbeit

_____ % Kinderbetreuung

Ihr Vater

_____ % Hausarbeit

_____ % Erwerbsarbeit

_____ % Kinderbetreuung

Bitte tragen Sie Ihre Bewertung jeweils auf der Skala ein!

48. Welchen Einfluß hatten folgende Kinderbetreuungsangebote auf Ihre Entscheidung, Kinder zu bekommen (bekommen zu wollen)?

	sehr starker Einfluß	überhaupt kein Einfluß
Staatliche Betreuungsangebote (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Hort)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Private Betreuungsmöglichkeiten (z.B. durch Großeltern, Freunde, Tagesmutter)	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Sonstiges: _____	1-----2-----3-----4-----5-----6	

Im Wintersemester werde ich auf Basis der Fragebogenergebnisse noch eine Interviewreihe durchführen. Wenn Sie bereit sind, mich auch dabei zu unterstützen, schreiben Sie bitte ein selbstgewähltes **Codewort** (wie z.B. "Butterblume", "Bulette" oder "Baggersee") auf den Fragebogen, damit ich Sie per Aushang anonym unter diesem Codewort zum Interview einladen kann. Dieser Aushang wird zu Beginn des Wintersemesters am Lehrstuhlbrett (Prof. Dr. Becker) zu finden sein.

Codewort: _____

**Bitte geben Sie diesen Bogen am Lehrstuhl Personal und Organisation,
Prof. Dr. Becker, Carl-Zeiss-Str. 1, Zi. 201-203, ab!**

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Ergebnisse des Fragebogens³⁹⁷

1. Geschlecht ³⁹⁸ :	weiblich		männlich						
	45		32						
	69		4						
<hr/>									
2. Alter:	20,5 Jahre ³⁹⁹								
	23,6 Jahre								
<hr/>									
3. Familienstand:	ledig		und	allein lebend	verheiratet	zusammenlebend			
	29	34		16	22	-	2	-	9
<hr/>									
4. Anzahl der Kinder:	Keine Befragte im 4. Semester hat ein Kind ca. 10% der Frauen im 8. Semester hat ein Kind								
<hr/>									
5. Wohnort während des Semesters:									
	Eltern			10	4				
	Wohnheim			20	36				
	Untermiete			3	3				
	Eigene Wohnung			9	24				
	Wohngemeinschaft			2	-				
	Sonstiges			1	1				
<hr/>									
7. Gleicht Ihr Studienfach dem Beruf oder der Tätigkeit Ihrer Geschwister? ⁴⁰⁰									
	vollkommen			teilweise		überhaupt nicht			
Bruder	1	-		1	5	16	23		
Bruder	-	-		-	-	1	4		
Schwester	2	-		5	7	10	15		
Schwester	-	-		1	-	1	4		
<hr/>									
8. Höchster Schulabschluß der Eltern:									
Mutter	Vater								
16	17	21	35	Abitur bzw. Fachgebundene Hochschulreife					
1	8	-	3	Hauptschule					
19	36	15	21	Realschule bzw. Polytechnische Oberschule (10. Klasse)					
9	8	8	9	Hauptschule bzw. Abschluß unter 10. Klasse					

³⁹⁷ Im folgenden wird die Normal- für das 4. Semester und die Fettschrift für das 8. Semester verwendet³⁹⁸ Häufigkeitsangabe.³⁹⁹ Durchschnittswert.⁴⁰⁰ Fragen 6 (Anzahl der Geschwister) und 7 werden hier gemeinsam dargestellt.

9. Höchster berufsqualifizierender Abschluß der Eltern:

Mutter	Vater	
15 12	21 31	Hochschulabschluß bzw. Fachhochschulabschluß
11 17	7 1	Fachschulabschluß
17 37	15 21	Facharbeiter
1 3	1 1	kein Abschluß
1 -	1 1	Sonstiges

10. Letzter oder heute ausgeübter Beruf der Eltern:

Mutter	Vater	
2 4	9 9	Selbständig
- 1	- 4	Mitglied einer landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG)
		Angestellte(r)
14 30	6 11	ohne Führungsverantwortung (z.B. Schreibkraft)
17 12	18 26	mit Führungsverantwortung (z.B. GruppenleiterIn)
3 4	2 2	Beamte(r)
6 8	7 13	ArbeiterIn
- -	1 -	nie berufstätig gewesen
2 5	- -	Hausfrau/Hausmann
1 5	2 1	Sonstiges

11. Planen Sie...

...eine Partnerschaft/Ehe?	...(weitere) Kinder?	
13 26		Partnerschaft/Ehe besteht bereits
2 2	1 -	ja, noch im Studium
3 9	2 8	ja, gleich nach dem Studium
20 22	31 48	ja, nach einigen Jahren Berufspraxis
2 3	2 2	nein
5 6	7 5	weiß nicht

12. Wenn Sie Kinder haben (wollen), wie würden Sie Ihre spätere Berufstätigkeit in zeitlicher Hinsicht strukturieren wollen? (z.B.: 0%= nicht berufstätig, 100%=Vollzeit tätig, 30%/50%/70%= Teilzeit tätig)

Sie selbst:	50% Erwerbstätigkeit	9 10
	60% Erwerbstätigkeit	- 3
	70% Erwerbstätigkeit	14 22
	80% Erwerbstätigkeit	1 2
	100% Erwerbstätigkeit	19 31
Ihr Partner/Ihre Partnerin	30% Erwerbstätigkeit	1 -
	50% Erwerbstätigkeit	5 1
	70% Erwerbstätigkeit	3 7
	100% Erwerbstätigkeit	34 58

13. Wie teilen Sie sich folgende Aufgaben mit Ihrem/r Partner/in bzw. wie würden Sie sich folgende Aufgaben aufteilen, wenn Sie erst eine Partnerschaft anstreben...⁴⁰¹

...während des Studiums

	Hausarbeit		Studententätigkeit		Kinderbetreuung	
paritätische Verteilung	25	29	22	31	17	22
Partner macht weniger	7	24	7	3	3	9
Partner macht mehr	4	3	15	8	2	2

...nach dem Studium

	Hausarbeit		Erwerbstätigkeit		Kinderbetreuung	
paritätische Verteilung	27	30	24	33	26	33
Partner macht weniger	12	33	3	3	9	25
Partner macht mehr	4	1	11	27	3	1

14. Wie teilen sich Ihre Eltern folgende Aufgaben untereinander auf?⁴⁰²

	Hausarbeit		Erwerbstätigkeit		Kinderbetreuung	
Mutter macht gleich viel wie Vater	2	15	27	25	17	14
Mutter macht mehr als Vater	37	42	2	9	13	20
Mutter macht weniger als Vater	3	2	8	24	12	1

15. Welchen Einfluß haben folgende Kinderbetreuungsangebote auf Ihre Entscheidung (weitere) Kinder zu bekommen?⁴⁰³

	sehr starker Einfluß	überhaupt kein Einfluß
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Staatliche Betreuungsangebote (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Hort)	2,27	2,08
Private Betreuungsmöglichkeiten (z.B. Großeltern, Tagesmutter)	2,82	2,1
Sonstiges	3,5	-

16. Seit wann leben Sie auf dem Gebiet der heutigen neuen Bundesländer?
(Eine Befragte wanderte 1982 aus der UdSSR zu; alle anderen leben seit Geburt in der ehemaligen DDR)

⁴⁰¹ Frage 13 wurde von den Befragten zum Teil nicht richtig verstanden und konnten deshalb nur verallgemeinert ausgewertet werden; dazu wurden 3 neue Kategorien der Antwortzuordnung gebildet.

⁴⁰² Hier trifft das gleiche zu wie bei Frage 13.

⁴⁰³ Bei den Zahlenangaben handelt es sich um die Mittelwerte.

17. Welcher Bildungsweg führte Sie zur Hochschulreife?

28	39	Erweiterte Oberschule (EOS) bzw. Gymnasium, Fachoberschule
7	29	Berufsausbildung mit Abitur
10	1	Sonstiges

18. Was taten Sie unmittelbar vor Studienbeginn?

-	-	Wehrdienst
4	32	Vorpraktikum
3	3	Arbeitstätigkeit
24	3	direkt nach dem Abitur zum Studium
8	30	Berufsausbildung
5	-	anderes Studium ⁴⁰⁴
1	1	Sonstiges

Bei der Berufsausbildung wurden folgende Berufe genannt:

Facharbeiter für Datenverarbeitung;	1	-
Baufacharbeiter;	1	-
Wirtschaftskaufmann;	2	6
Elektriker,	1	-
Elektronikfacharbeiter,	1	12
Feinmechaniker,	1	-
Facharbeiter für Holzbearbeitung;	1	-
Zerspanungsfacharbeiter;	-	1
Mechaniker für DV- u. Büromaschinen,	-	2
BMSR-Mechaniker,	-	2
Werkzeugmacher	-	2
Finanzkaufmann,	-	3
Facharbeiter für Qualitätskontrolle	-	1

19. Welche der nachfolgenden Faktoren haben Ihre Entscheidung für ein Hochschulstudium im allgemeinen und Ihre Fachwahl im speziellen beeinflusst?

	stark beeinflusst		überhaupt nicht beeinflusst	
	1-----2-----3-----4-----5-----6			
	Hochschulstudium	Fachwahl	BWL	
Neigung/Interesse	2,08	2,28	2,27	2,78
Freiraum zur Persönlichkeitsentfaltung	2,57	2,95	3,43	3,78
Studentenleben genießen	2,84	3,67	4,31	4,58
Weiterführung der schulischen Ausbildung	2,38	2,37	3,31	3,18
Weiterqualifikation nach erster Berufserfahrung	3,83	3,7	4,06	3,83

⁴⁰⁴ Hier wurden Außenwirtschaft, Telekommunikationswirtschaft und Mathematik genannt.

22. Haben Sie **erwogen**, andere Studienfächer zu wählen?

ja, sehr nein, in
ernsthaft keinster Weise
1-----2-----3-----4-----5-----6

3,48 3,49

Wenn ja (d.h. 1, 2 oder 3 auf der obigen Skala), welche Fächer hätten Sie gewählt?
Folgende Fächer wurden genannt:

Archäologie	1	1
Architektur	1	-
Außenwirtschaft	-	2
Bauingenieur	1	-
Chemie	-	2
Elektrotechnik / Elektronik	-	1
Finanzwirtschaft	-	2
Forstwirtschaft	1	-
Geographie	1	-
Geoökologie	1	-
Gerätetechnik	-	1
Germanistik	-	2
Geschichte	-	1
Informatik / Wirtschaftsinformatik	-	1
Journalistik	1	-
Lehramt	-	1
Maschinenbau	-	1
Mathematik	-	4
Medizin / Zahnmedizin / Tiermedizin	2	4
Pädagogik	-	1
Pharmazie	-	2
Philosophie	-	2
Psychologie	3	2
Rechtswissenschaft	4	1
Sozialpädagogik	1	1
Sprachen	2	3

23. **Wenn ja (d.h. 1, 2 oder 3 auf der obigen Skala), warum haben Sie dann doch Ökonomie bzw. BWL studiert?**

1	16	Umlenkung
5	17	Zulassungsbeschränkung im alternativen Fach
5	7	mangelnde Eignung für alternatives Fach
-	1	schlechte Studienbedingungen im alternativen Fach
10	9	schlechte Berufsaussichten im alternativen Fach
1	1	alternatives Fach gefiel mir nicht
7	8	meine Interessen haben sich verändert
3	8	Sonstiges

24. Warum studieren Sie in Jena?

Ich studiere in Jena wegen⁴⁰⁵...

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Zulassungsbeschränkung an anderen Hochschulorten	5,47	5,0
Betriebsdelegation	5,97	4,38
Umlenkung	5,75	4,26
Traditionsreichem Universitätsort (Ruf von Hochschule und Professoren)	2,86	3,45
Vielfältigem Lehrangebot	3,56	3,87
Guter Ausstattung (Bibliothek, Lehrpersonal) der Universität	3,7	4,28
Überschaubarer Verhältnisse an der Universität	3,43	3,57
Gutem Freizeitangebot	4,07	4,48
Günstiger Wohnmöglichkeiten	2,83	3,73
Nähe zu den Eltern	2,92	3,62
Nähe zum Partner	3,5	3,3
Nähe zum Freundeskreis	3,16	3,53
Sonstigem: finanzielle Gründe (4 mal genannt)		

25. Inwieweit machen Ihnen die folgenden Studieninhalte Spaß?

	macht sehr viel Spaß	macht überhaupt keinen Spaß
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL-Kernfächer (z.B. Marketing, Organisation, Rechnungswesen etc.)	2,74	2,52
VWL-Fächer (z.B. Makroökonomie, Mikroökonomie, Finanzwissenschaft etc.)	2,99	4,27
Interdisziplinäre Gebiete (z.B. Recht, Wirtschaftsgeschichte, EDV etc.)	2,87	3,08

⁴⁰⁵ Die angegebenen Zahlen sind Mittelwerte.

26. Wie beurteilen Sie den Schwierigkeitsgrad folgender Studieninhalte?

	sehr einfach	sehr schwierig
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL-Kernfächer (z.B. Marketing, Organisation, Rechnungswesen etc.)	3,76	4,11
VWL-Fächer (z.B. Makroökonomie, Mikroökonomie, Finanzwissenschaft etc.)	4,23	4,8
Interdisziplinäre Gebiete (z.B. Recht, Wirtschaftsgeschichte, EDV etc.)	3,3	3,56

27. Wenn Sie das alte DDR-Ökonomiestudium mit dem jetzigen BWL-Studium vergleichen, wie bewerten Sie die Veränderungen in folgenden Bereichen?

	sehr positiv	sehr negativ
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Inhaltlicher Wandel in den wirtschaftlichen Fächern	1,78	1,86
Freiwilligkeit des gesellschafts-politischen Engagements	1,78	1,58
Wegfall des Marxismus/Leninismus als Pflichtfach	1,23	1,27
Wegfall der technischen Fächer	2,15	2,82

28. Wie bewerten Sie die geringe Strukturierung (z.B. Wegfall der Seminargruppen, Freiheit der Fächerwahl) des Studiums?

	sehr positiv	sehr negativ
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
in fachlicher Hinsicht	4,32	3,22
in sozialer Hinsicht	2,75	4,82

29. Zu diesem Themenkomplex noch einige Aussagen. Bitte bewerten Sie, wie stark diese für Sie zutreffen!

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Das eigenverantwortliche Arbeiten fällt mir leicht.	2,75	2,73
Das eigenverantwortliche Arbeiten macht mir Spass.	2,57	2,28
Die neuen Studieninhalte interessieren mich.	2,12	2,27
Die Entscheidungsfreiheit der Fächerwahl gefällt mir.	1,93	1,52
Die Prüfungsstruktur sagt mir zu.	3,8	4,11
Studieren ohne Seminargruppe sagt mir zu.	4,32	4,56
Ohne Seminargruppe ist man im Studium ziemlich allein.	3,12	2,89
Im Studium ist sich heute jeder selbst der nächste.	2,56	2,25
Die Distanz zu Dozenten ist groß.	2,4	3,35
Durch die Fächervielfalt ist es schwierig, sich zurechtzufinden.	3,78	3,89
Die Dozenten geben wenig Hilfe-stellung, das Studium zu meistern.	3,11	3,44
Die Universitätsverwaltung gibt wenig Hilfestellung, das Studium zu meistern.	2,53	2,72

30. Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen über Ihre Studienrichtung?

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
BWL ist ein gesellschaftlich anerkanntes Studium.	2,17	1,62
BWL eröffnet interessante Berufs-aussichten.	1,61	1,37
BWL ist inhaltlich interessant und spannend.	2,83	2,57
BWL ist ein vielfältiges Studium.	2,33	1,87
BWL ist ein Karrierestudium.	2,33	2,35
BWL ist ein Modestudium.	3,73	3,22

31. Wie gerne möchten Sie später einmal folgende Aufgaben übernehmen?

	sehr gerne 1-----2-----3-----4-----5-----6	überhaupt nicht
Wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität	4,75	5,08
Tätigkeit ohne Führungsverantwortung	4,91	5,19
Tätigkeit im mittleren Management	2,23	1,91
Tätigkeit im oberen Management	3,05	3,76
Selbständigkeit	2,91	3,11
Sonstiges	2,5	2,66

32. Wenn Sie sich in der vorhergehenden Frage **eher gegen eine Managementposition (4, 5 oder 6 auf der Skala)** entschieden haben, welche der nachfolgenden Faktoren waren dabei für Sie wichtig?

	sehr wichtig 1-----2-----3-----4-----5-----6	Unwichtig
Managementtätigkeiten fordern zu viel fachliches Engagement.	3,61	3,91
Managementtätigkeiten fordern zu viel politisches Engagement.	3,4	3,75
Es bleibt zu wenig Zeit für Hobbies.	2,6	3,08
Es bleibt zu wenig Zeit für die Familie.	1,94	1,3

33. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem BWL-Studium heute?

sehr zufrieden 1-----2-----3-----4-----5-----6	überhaupt nicht zufrieden
2,88	3,05

34. Wenn Sie heute gerade Abitur gemacht hätten, würden Sie wieder studieren?

	Ja, unbedingt 1-----2-----3-----4-----5-----6	nein, keinesfalls
Studium an einer Hochschule allgemein	2,51	2,88
Studium der BWL	1,84	3,39

Zur besseren Verdeutlichung der Aussagen eine Kategorisierung⁴⁰⁶:

a) wieder Studium allgemein	21	12
b) wieder BWL-Studium	17	10
c) kein Studium	10	29
d) kein BWL-Studium	7	15

Bitte begründen Sie diese Aussage kurz⁴⁰⁷:

- | | |
|---|---|
| <p>a) - gute Zukunftsaussichten</p> <p>- Freiheit des Studentenlebens</p> <p>- Möglichkeit der breiten Wissensaneignung</p> <p>- Studium entspricht meinen Neigungen</p> <p>- Berufschancen erhöhen sich mit einem Studium</p> <p>- Studium Grundvoraussetzung für Karriere</p> <p>- mit Studium höhere Einkommensmöglichkeiten</p> <p>- selbständiges Arbeiten möglich</p> | <p>c) - schlechte Wohnmöglichkeiten</p> <p>- eher Berufsausbildung zuerst und dann vielleicht Studium</p> <p>- Lehre als Studienvoraussetzung</p> <p>- Ausbildung an Fachhochschule vorteilhafter</p> <p>- lange Studiendauer für Familienplanung ungünstig</p> <p>- an der Uni wird zu viel Theorie gelehrt</p> <p>- steigende Studentenzahlen</p> <p>- steigende Anforderungen</p> <p>- geringere Zukunftsaussichten</p> <p>- für Frauen keine Berufschancen, die Studium rechtfertigen</p> |
| <p>b) - BWL bietet umfassenden Einblick in Wirtschaft</p> <p>- gute Arbeitsplatzchancen</p> <p>- zukunftsträchtiges Fach</p> <p>- Wahlmöglichkeiten nach dem Studium vielfältig</p> <p>- gute Professoren</p> <p>- gutes Lehrangebot</p> <p>- Interesse am Fach</p> | <p>d) - BWL sehr theoretisch, wenig Praxisbezug</p> <p>- Vorlesungen z.T. nur zum Abschreiben, zum Mitdenken keine Zeit</p> <p>- überfüllte Hörsäle</p> <p>- mittlerweile andere Interessen</p> <p>- jetzt zu lange Studiendauer</p> <p>- BWL ist Karrierestudium</p> <p>- schlechtere Arbeitsmöglichkeiten nach Studium, da schon zu überlaufen</p> |

⁴⁰⁶ Die konkrete Auszählung erfolgte anhand der angegebenen Begründungen, die anschließend aufgelistet werden.

⁴⁰⁷ Hier folgt ein Überblick über genannte Begründungen zu den einzelnen Kategorien.

35. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen:

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie war früher ein Frauenstudium.	3,73	1,76
Ökonomie führte ins Büro.	2,2	1,77
Da wollten Frauen hin.	3,3	2,67
Ökonomie war ein Umlenkungsstudium.	3,69	2,43
Frauen waren leichter umzulenken.	4,09	4,06
Ökonomie verlangte Parteizugehörigkeit.	3,34	4,66
Frauen waren staatsloyaler, z.B. wegen der Arbeitsplatzgarantie und Kinderbetreuung.	4,01	4,48
Frauen interessierten sich nicht so sehr für Technik.	2,93	3,09
Ökonomie brachte wenig Prestige.	3,47	3,06
Prestige war für Frauen nicht so wichtig.	4,21	4,1
Ökonomie brachte nicht viel Geld.	3,66	3,41
Frauen heirateten und hatten Familienhaupternährer.	4,66	4,96

36. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen:

In der DDR herrschte volle Gleichberechtigung von Frauen...

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
...generell	2,77	2,75
...in der Partnerschaft	2,63	2,33
...in der Familie	2,46	2,39
...im Beruf	2,97	3,05
...im gesellschaftlichen Leben	2,75	2,67

Abschließend noch einige Fragen zur Situation vor der Wende⁴⁰⁸.

37. Inwieweit haben Ihnen folgende Inhalte des ehemaligen Ökonomiestudiums Spaß gemacht?

	Machte sehr viel Spaß	machte überhaupt keinen Spaß
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Technischer Teil	-	3,48
Wirtschaftlicher Teil	-	2,97
Gesellschaftspolitischer Teil	-	5,16

38. Wie beurteilen Sie heute den Schwierigkeitsgrad folgender Inhalte des ehemaligen Ökonomiestudiums?

	Sehr einfach	sehr schwierig
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Technischer Teil	-	4,18
Wirtschaftlicher Teil	-	3,3
Gesellschaftspolitischer Teil	-	3,29

39. Wie haben Sie die starke Strukturierung des ehemaligen Ökonomiestudiums (Seminargruppen, Studienpläne) empfunden?

	sehr positiv	sehr negativ
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
in fachlicher Hinsicht	-	2,49
in sozialer Hinsicht	-	1,9

40. Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen über das ehemalige Ökonomiestudium?

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Ökonomie war ein gesellschaftlich anerkanntes Studium.	-	3,38
Ökonomie eröffnete interessante Berufsaussichten.	-	3,36
Ökonomie war inhaltlich interessant und spannend.	-	4,28
Ökonomie war ein Karrierestudium.	-	3,74
Ökonomie war ein Modestudium.	-	5,28

⁴⁰⁸ Hier werden nur die Angaben des 8. Semesters berücksichtigt, die vor der Wende ihr Studium begonnen hatten.

41. Wie gerne hätten Sie damals folgende Aufgaben nach dem Ökonomiestudium übernehmen wollen?

	sehr gerne	überhaupt nicht
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität	-	5,25
Tätigkeit ohne Leitungsverantwortung	-	4,53
Tätigkeit im mittleren Kader	-	2,23
Tätigkeit im oberen Kader	-	3,64
Selbständigkeit	-	4,37

42. Wenn Sie sich in der vorhergehenden Frage **eher gegen eine Kaderposition (4, 5 oder 6 auf der Skala)** entschieden haben, welche der nachfolgenden Faktoren waren dabei für Sie wichtig?

	sehr wichtig	überhaupt nicht wichtig
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Kadertätigkeiten forderten zu viel fachliches Engagement.	-	4,88
Kadertätigkeiten forderten zu viel politisches Engagement.	-	1,71
Es blieb zu wenig Zeit für Hobbies.	-	3,79
Es blieb zu wenig Zeit für die Familie.	-	3,02

43. Wie zufrieden waren Sie mit Ihrem Ökonomiestudium vor der Wende?

sehr zufrieden	überhaupt nicht zufrieden
1-----2-----3-----4-----5-----6	
-	3,8

44. Planten Sie damals...

...eine Partnerschaft/Ehe?	...(weitere) Kinder?
- 21	Partnerschaft/Ehe bestand bereits
- 10	ja, noch im Studium
- 11	ja, gleich nach dem Studium
- 14	ja, nach einigen Jahren Berufspraxis
- 6	nein
- 5	weiß nicht

Bitte tragen Sie die für Sie zutreffenden Prozentzahlen ein!

45. Hätten Sie damals Kinder gehabt (haben wollen), wie hätten Sie dann Ihre Berufstätigkeit in zeitlicher Hinsicht strukturieren wollen?

(z.B.: 0%= nicht berufstätig, 100%=Vollzeit tätig, 30%/50%/70%= Teilzeit tätig)

Sie selbst:	50% Erwerbstätigkeit	-	7
	60% Erwerbstätigkeit	-	1
	70% Erwerbstätigkeit	-	19
	75% Erwerbstätigkeit	-	1
	80% Erwerbstätigkeit	-	1
	100% Erwerbstätigkeit	-	39
Ihr Partner/Ihre Partnerin	50% Erwerbstätigkeit	-	1
	70% Erwerbstätigkeit	-	5
	80% Erwerbstätigkeit	-	1
	100% Erwerbstätigkeit	-	61

46. Wie haben Sie sich Sie sich folgende Aufgaben mit Ihrem/r Partner/in geteilt bzw. wie hätten Sie sich diese teilen wollen, wenn Sie damals eine Partnerschaft angestrebt hätten...

...während des Studiums

	Hausarbeit	Studententätigkeit	Kinderbetreuung
Paritätische Verteilung	- 33	- 36	- 29
Partner macht weniger	- 20	- 2	- 6
Partner macht mehr	- 2	- 6	- 2

...nach dem Studium

	Hausarbeit	Erwerbstätigkeit	Kinderbetreuung
Paritätische Verteilung	- 30	- 41	- 36
Partner macht weniger	- 31	- 2	- 21
Partner macht mehr	- 1	- 20	- 1

47. Wie haben Ihre Eltern damals folgende Aufgaben untereinander aufgeteilt?

	Hausarbeit	Erwerbstätigkeit	Kinderbetreuung
Vater macht gleich viel wie Mutter	- 12	- 31	- 22
Vater macht weniger als Mutter	- 46	- 2	- 28
Vater macht mehr als Mutter	- 11	- 26	- 2

48. Welchen Einfluß hatten folgende Kinderbetreuungsangebote auf Ihre Entscheidung, Kinder zu bekommen (bekommen zu wollen)?

	sehr starker Einfluß	überhaupt kein Einfluß
	1-----2-----3-----4-----5-----6	
Staatliche Betreuungsangebote (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Hort)	-	2,31
Private Betreuungsmöglichkeiten (z.B. durch Großeltern, Freunde, Tagesmutter)	-	3,7
Sonstiges	-	4,5

Interviewleitfaden der problemzentrierten Interviews

1. Studium

Sie sind jetzt am Ende Ihres Studiums angelangt: Wenn Sie zurückblicken, wie würden Sie Ihr Studium bewerten? Hat es Sie auf die Praxis vorbereitet? Wie sehen Sie Ihr BWL-Studium im Vergleich zum Ingenieurökonomiestudium?

- Bewertung?
- Vorbereitung auf die Praxis?
- Vergleich Ingenieurökonomie - BWL?

2. Vergleich DDR/BRD

Blicken Sie einmal in die DDR zurück: Wie würden Sie die Rolle der Frau bewerten im Vergleich zu heute? Waren Frauen in der DDR gleichberechtigter, wenn ja warum? Hat sich durch die Wende Ihre persönliche Lebensplanung geändert?

- Rolle der Frau?
- Gründe für mangelnde Gleichberechtigung und Ansatzpunkte?
- Persönliche Lebensplanung?

3. Zukünftiger Arbeitsplatz

Sie sind jetzt auf Arbeitsplatzsuche: Wo werden Sie sich bewerben und welche Tätigkeit streben Sie an? Was macht Ihr Partner beruflich?

- Branche, Art der Tätigkeit, Region?
- Zeitliche Struktur?
- Arbeitsplatz des Partners?

4. Wiedereinstieg

Stellen Sie sich vor, Sie stehen vor der Entscheidung, eine Familie zu gründen: Wie lange möchten Sie Ihre Berufstätigkeit unterbrechen? Möchten Sie während der Familienphase Kontakt zum Betrieb halten? Würden Sie den Erziehungsurlaub mit Ihrem Partner teilen?

- Länge der Familienphase?
- Betriebskontakte während der Familienphase?
- Fortbildung betrieblich/staatlich?
- Mann oder Frau oder beide im Elternurlaub?

5. Kinderbetreuung

Wie möchten Sie einmal die Betreuung Ihrer Kinder organisieren? Wie teilen Sie sich heute mit Ihrem Partner die Hausarbeit? Wie würde die Arbeitsteilung nach der Familiengründung aussehen?

- Kinderbetreuung staatlich/betrieblich?
- Anforderungen an Betreuungseinrichtungen?
- Wie wird damit umgegangen, wenn Wunschangebot nicht realisierbar?
- Aufgabenfelder des Partners in Haushalt und Familie?

6. Arbeitszeitmodelle

Falls ein Wiedereinstieg nach der Familienphase nur zu teilzeit möglich ist: Wie stellen Sie sich Ihre ideale Teilzeitstelle vor?

- Job sharing realistisch?
- Ideale Teilzeitregelung?
- Inhaltliche Anforderungen an Teilzeitarbeitsplätze?

Ergebnisse der problemzentrierten Interviews⁴⁰⁹

Studienbewertung: Statements zum BWL-Studium	
K1:	Studium theoretisch akzeptabel, aber nicht auf die Berufspraxis vorbereitend
K2:	Verwertbarkeit des Uniwissens in der Praxis mangels Erfahrung unklar
K3:	Unwissen ist je nach Aufgabenfeld mehr oder weniger verwertbar
K4:	Das Studium bereitet überhaupt nicht auf Unternehmenspraxis vor
K5:	Praxiserfahrung nur durch studienbegleitende Erwerbsarbeit möglich
K6:	Vorteil des Wendechaos: vielseitige Erfahrung
K7:	Studium gut bewältigt
K8:	Anforderungen motivieren
K9:	Studium eröffnet breites Berufsfeld und ist insofern positiv zu bewerten
K10:	Studium ist interessant, wegen: <ul style="list-style-type: none"> - Fächervielfalt - neuer Lerninhalte
K11:	Einzelfachwahl nur teilweise befriedigend
K12:	Marktwirtschaft und neue Studieninhalte sind schwer zu bewältigen
K13:	Studium war wenig motivierend
K14:	Uninteressante Inhalte
K15:	Studium war stressig
K16:	Studium war unbefriedigend
K17:	Nicht konsistente Studienanforderungen
K18:	Zweifel, ob Studium Beschäftigungschancen erhöht
K19:	Stoff ist trocken
K20:	Studium zu schwer

Studienbewertung: Studiensituation im Übergang von Ökonomie zu BWL	
K21:	Finanzielle Lage für Studierende schwierig
K22:	Eigenverantwortliches Arbeiten und Selbstdisziplin gefordert: <ul style="list-style-type: none"> - zunächst schwierig, aber - positiv, wenn man damit umgehen kann.
K23:	Studienumstellung bedingte zunächst zu kleines Fächerangebot und Einschränkung eigener Interessen
K24:	Struktureller Studienaufbau nachteilig (Überschneidungen, Kontakte)
K25:	Wendechaos verursacht Doppelarbeit, die Studium unnötig verlängert
K26:	Übergang von strukturiertem zu unstrukturiertem Studiensystem schwierig
K27:	ABWL zu wenig fakultativ
K28:	Kontakt zu Lehrstühlen und Sachmitteln bei geringen Studentenzahlen einfacher

⁴⁰⁹ Die hier vorgestellten Statements sind das Ergebnis der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring. Zum Vorgehen vgl. D.I.2, S. 74.

K29: Studium bestand aus widersprüchlichen Phasen
K30: Wendechaos motiviert zum Studienabbruch
K31: Geringe Studienstrukturierung ist positiv
K32: Wegfall der technischen Fächer positiv

Studienbewertung: Vergleich des Ingenieurökonomie- und des BWL-Studiums
K33: Ökonomiestudium weniger anspruchsvoll als BWL
K34: ML-freie „Basics“ weiterverwendbar
K35: Studium ermöglicht regionale Mobilität
K36: BWL stellt höhere Anforderungen als Ökonomie
K37: Die Praxistauglichkeit des BWL-Studiums ist höher als die des Ökonomiestudiums
K38: Ökonomie und BWL nicht vergleichbar
K39: Wandel der Inhalte hin zur Dominanz von WiWi-Fächern
K40: BWL ist fachlich besser, aber nicht sozial
K41: Heute erschwert Meinungsvielfalt Examensvorbereitung
K42: BWL mehr fundiert, da keine ML-Basis

Studienbewertung: Statements zum Ingenieurökonomie-Studium
K43: Studieninhalte umfaßten ökonomische Basics, technische Fächer und viel ML
K44: Finanzielle Lage der Studierenden heute unsicher
K45: Studieninhalte langweilig und unbrauchbar
K46: Strukturierung: <ul style="list-style-type: none"> - vereinfacht Studium, - schafft Eindeutigkeit - zwingt zum kontinuierlichem Lernen - und verführt zu Unselbständigkeit
K47: Ökonomie schuf keine Basis für BWL
K48: Technische Fächer wg. technischer Berufsausbildung kein Problem
K49: Enger Kontakt zum Lehrkörper wg. geringer Studentenzahl möglich
K50: Seminargruppen schaffen gute Studienbedingungen und sind unter sozialen Aspekten positiv, weil sie das: <ul style="list-style-type: none"> - Kennenlernen erleichtern, - das Studium erleichtern, - die Leistung einzelner fördern, - Egoismus eindämmen, - zur Leistung motivieren und - Sozialkontakte ermöglichen.
K51: Disziplin und Ordnung vereinfachen das Studium

Berufliche Zukunftspläne: Bildungsbiographie	
K52:	Ökonomie entsprach den Interessen und ergänzte die Berufsausbildung
K53:	Heute Wirtschaftsingenieurstudium bevorzugt
K54:	BWL ermöglicht die Interessenverwirklichung
K55:	BWL positiv, wegen guter Berufsperspektiven
K56:	Ökonomie positiv wegen beruflicher Flexibilität
K57:	Regionale Bindung durch Delegation
K58:	Heute eher Fachhochschulstudium
K59:	Heute eher Berufsausbildung und innerbetriebliche Weiterbildung
K60:	Ökonomiestudium wegen: <ul style="list-style-type: none"> - Entscheidungsschwäche, - schlechter Berufsperspektiven, - Kongruenz zum Berufsfeld, - limitiertem Berufsfeld durch Ausbildung - Umlenkung, - Wunsch nach Bürotätigkeit.
K61:	Technische Ausbildung wegen Lehrstellenknappheit und/oder Entscheidungsschwäche

Berufliche Zukunftspläne: Berufsziele in der DDR	
K62:	Mittlere Kaderpositionen im Verwaltungsbereich angestrebt: <ul style="list-style-type: none"> - z.B. Außenhandel, - Finanzrevision, - Arbeitshygiene, - Absatz, Lagerhaltung, - Buchhaltung, - Einkauf, - Ökonom in techn. Abt.
K63:	Gründe für Berufsziel: <ul style="list-style-type: none"> - Angst vor Parteieintritt, - Arbeitsbedingungen, - finanziell lukrativ

Berufliche Zukunftspläne: Berufsziele heute	
K64:	Bankenbereich mit Einstieg über Traineeprogramm
K65:	Vollzeitstelle
K66:	Mittleres Management
K67:	Inhaltlich anspruchsvoller Job gesucht, der Spaß macht und gutes soziales Klima aufweist
K68:	Sachbearbeiterposition im Industriebetrieb
K69:	Keine Karriere
K70:	Tätigkeitsbereiche: <ul style="list-style-type: none"> - Kredit, - Personal, - Firmenkunden.
K71:	Krankenhausverwaltung
K72:	Einstieg über Teilzeitstelle wegen Kind
K73:	Steuerberatung

K74: Industriebetrieb oder öffentliche Verwaltung	
K75: Rechnungswesen/Controlling	
K76: Berufsausbildung heute wertlos	
K77: Finanzverwaltung	
K78: Promotion	
K79: Unternehmensberatung	
K80: Regionale Mobilität bestimmt Berufsziel	
K81: Mittlere Managementposition, wegen:	<ul style="list-style-type: none">- Zeit für die Familie,- Zeit für sich,- Mangel an Selbstbewußtsein,- Wunsch nach geregelten Arbeitszeiten.
K82: Position im Personalbereich, wegen des Kontakts zu Menschen	
K83: Berufswahl aufgrund von:	<ul style="list-style-type: none">- Praktikumserfahrungen- Studienschwerpunkten
K84: Kollektives Arbeitsklima wichtig	
K85: Kritische Einstellung gegenüber Leistungsprinzip	
K86: Zukünftiger Arbeitsort des Mannes hat Priorität wegen Familienplänen	

Berufliche Zukunftspläne: Regionale Wunschvorstellungen und Mobilität

K87: Region Jena bevorzugt	
K88: Keine regionale Mobilität, wegen:	<ul style="list-style-type: none">- familiärer Bindungen,- Heimatverbundenheit.
K89: Mobilität nur bei drohender Arbeitslosigkeit	
K90: Abneigung gegen die alten Bundesländer	
K91: Begrenzte Mobilität:	<ul style="list-style-type: none">- Süddeutschland,- notfalls auch alte Bundesländer.
K92: Mobilität auch in die alten Bundesländer	
K93: Mobilität nur bei drohender Arbeitslosigkeit	
K94: Wenn Westen, dann Kleinstadt, da sonst Kontaktaufnahme mit Wessis zu schwierig	
K95: Nur neue Bundesländer	
K96: Langfristig Auslandsstätigkeit	

Private Zukunftspläne: Gestaltung der Familienpause, Wiedereinstieg und Kinderbetreuung

- K97: Länge der Familienpause:
- 3-4 Monate,
 - 1 bis maximal 1 ½ Jahre,
 - zum Wohle des Kindes 3 Jahre,
 - zum Wohle der Mutter kürzer 2-3 Jahre,
 - abhängig von Jobqualität.

K98: Betriebskontakt und Weiterbildung erstrebenswert

- K99: Engagement des Partners im Erziehungsurlaub:
- Teilung angestrebt,
 - Kein Engagement,
 - Teilung nur, wenn Lebensunterhalt gesichert,
 - Vollständige Übernahme durch den Partner.

- K100: Zeitpunkt der Familienpause:
- bei Arbeitslosigkeit sofort nach dem Studium,
 - noch offen, Berufseinstieg hat Priorität,
 - nach gelungenen Berufseinstieg,
 - nach 3-4 Jahren Berufserfahrung,
 - erst ab 30.

- K101: Wiedereinstieg:
- Vollzeit in Kombination mit Gleitzeit,
 - Teilzeit,
 - Gleitend durch Projekte.

K102: Wiedereinstieg in Abhängigkeit der gebotenen Möglichkeiten und situativen Faktoren

- K103: Wiedereinstiegs motivation:
- Finanzielle Absicherung,
 - Sozialkontakte,
 - Vermeidung von Vereinsamung,
 - gefordert sein vs. Wohl des Kindes,
 - Studienwissen einbringen,
 - Intrinsische Motive.

- K104: Vorteile einer Betreuung durch staatliche Einrichtungen:
- Soziale Kontakte der Kinder,
 - Förderung und Vorbereitung auf die Schule, aber
 - Krippe ist zu stressig für das Kind,
 - Betreuung durch die Mutter ist vorzuziehen,
 - wenn Kind, dann sollte man auch Zeit investieren.

- K105: Falls kein öffentliches Betreuungsangebot:
- Großeltern,
 - Tagesmutter,
 - Teilzeitarbeit der Mutter,
 - Teilzeit beider Eltern,
 - Verzicht auf eigenen Berufstätigkeit,
 - Kosten beachten!

K106: Wohl des Kindes sollte die Wahl des Betreuungskonzepts determinieren

Private Zukunftspläne: Arbeitsteilung in der Familie	
K107: Arbeitsteilung:	<ul style="list-style-type: none"> - paritätisch, - geschlechtsspezifisch, - Lösungen zugunsten des Mannes, - keine Arbeitsteilung, - Schwiegereltern helfen, - nach speziellen Vorlieben.
K108: Gründe für mangelnde Beteiligung des Mannes:	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitprobleme - keine Forderungen, - durch Eltern verwöhnt
K109: Arbeitsteilung im Elternhaus:	- geschlechtsspezifisch

Private Zukunftspläne: Änderung der Lebensplanung durch die Wende	
K110: Keine Änderung der Lebenspläne:	<ul style="list-style-type: none"> - finanzielle Unabhängigkeit, - auch in der DDR späte Familiengründung, - Kind nach Berufserfahrung.
K111: Positive Veränderungen:	<ul style="list-style-type: none"> - Reisefreiheit, - persönlicher Lebensstandard, - Entscheidungsfreiheit.
K112: Änderung der Lebenspläne:	<ul style="list-style-type: none"> - später und weniger Kinder, - höhere Mobilität, - geplanter Lebensweg nicht mehr existent, - Priorität des Berufseinstieg, - heute frühe Heirat aus Sicherheitsbedürfnis.
K113: Negative Veränderungen:	<ul style="list-style-type: none"> - Probleme mit der Freiheit, - Berufliche Unsicherheit, - Entscheidungsängste.
K114: Gründe für die Änderung der Lebenspläne:	<ul style="list-style-type: none"> - keine finanziellen Anreize mehr zur frühen Familiengründung, - Priorität des Berufseinstiegs, - Berufseinstieg mit Kleinkind heute nicht mehr machbar, - Gestiegene Unsicherheit.

Die Rolle der Frau in der DDR und heute: Ost-West-Betrachtungen zum Thema Gleichberechtigung	
K115: DDR:	<ul style="list-style-type: none"> - Beruf und Familie Standard (auch finanzielle Gründe), - aber, Familie war Frauensache, führte zu Benachteiligungen im Beruf und hoher Belastung, - Karriere schwierig, - Berufliche Chancen hingen auch vom Chef ab, - Berufseinstieg einfach, - Selbstverwirklichung und Wiedereinstieg einfacher, - Männer in Führungspositionen bevorzugt.
K116: Staat für weibl. Benachteiligung verantwortlich:	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung, - Arbeitszeitregelung.

K117: Gleichberechtigung wird gefördert durch:	<ul style="list-style-type: none"> - Vertrauen in weibl. Berufengagement, - Verhaltensänderungen, - Abbau von Vorurteilen, - Selbstbewußtsein wird durch polit. Diskussion gestärkt.
K118: Heute:	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderwunsch später, - Familie limitiert Chancen auf dem Arbeitsmarkt, - Frauen bei Jobsuche benachteiligt, - Beruf dominiert Familie, - Frauen selbst in Frauenberufen benachteiligt, - aber: leistungsorientierter Aufstieg (keine Quoten), - Wettbewerb gestiegen.
K119: Frauen leisten dasselbe wie Männer: Beweis erbracht, daß Beruf und Familie kombinierbar	
K120: Frauen fühlten sich in der DDR gleichberechtigter, Beruf und Familie möglich	
K121: Gründe für Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt:	<ul style="list-style-type: none"> - Familie, - Mangel an Selbstbewußtsein, - Rahmenbedingungen fehlen (Betreuung etc.), - hohe zeitl. Flexibilitätsanforderungen, - Qualifikationsdefizite, - Angst vor „sunk costs“, - starre Rollenbilder.
K122: Heute gesellschaftliche Mißachtung der Hausarbeit	
K123: Hoher Westverdienst ermöglicht Teilzeitarbeit der Frau	
K124: Betriebe diskriminieren:	<ul style="list-style-type: none"> - ledige Frauen bevorzugt, - Männer haben bessere Chancen, - Notwendigkeit flexibler Arbeitszeit, - Abbau von Überstunden.
K125: Ostbetriebe sozialer:	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsklima positiver, - Einzelfallregelungen für Familienfrauen möglich, - aber heute Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze.
K126: Westmentalität:	<ul style="list-style-type: none"> - Arroganz, Kälte, Überheblichkeit, - Probleme in der Zusammenarbeit, - Im Osten Anpassung der Wessis, - Frau ist nur Hausfrau und gibt Beruf für Familie auf, - Keine berufliche Förderung für Westfrauen, - Tradierte Vorurteile schränken Frauen ein.
K127: Familienrolle für Frauen heute wie damals gleich	
K128: Unterschiedliches Rollenverständnis in Ost und West	<ul style="list-style-type: none"> - Aufstieg heute schwerer als in der DDR, - Beruf und Familie heute Gegensatz,
K129: Frauen gefühlsbetont und potentielle Mütter	
K130: Heute mehr Freiheit und Geld zur Lebensgestaltung	

Literaturverzeichnis

- Adomeit, Ursula (1988): Förderung der Frau in der Deutschen Demokratischen Republik: Gesetzesdokumentation, Berlin/DDR 1988.
- Alfermann, Dorothee (1992): Frauen in der Attributionsforschung: Die fleißige Liese und der kluge Hans, in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München und Mering 1992, S. 301-317.
- Anweiler, Oskar (1989): Bildung und Wissenschaft in der DDR, in: Weidenfeld, Werner/Zimmermann, Hartmut (Hrsg.): Deutschland-Handbuch. Eine doppelte Bilanz 1949-1989, Bonn 1989, S. 75-86.
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Hrsg.) (1993): Mehr Chancen für Frauen in der Metall- und Elektro-Industrie, Köln 1993.
- Assenmacher, Marianne (1991): Wirtschaftssystem und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt. Theoretische Überlegungen, in: dies. (Hrsg.): Probleme der Einheit, Frauen am Arbeitsmarkt, Bd. 4, Marburg 1991, S. 7-16.
- Atteslander, Peter (1991): Methoden der empirischen Sozialforschung, 6., neubearb. u. erw. Aufl., Berlin/New York 1991.
- Aulerich, Gudrun/Döbbling, Karin (1993): Frauen aus den neuen Bundesländern in der allgemeinen Studienberatung, in: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.): Beiträge zur Hochschulforschung, o. Jg. (1993) 3, S. 311-322.
- Autenrieth, Christine/Chemnitzer, Karin/Domsch, Michel (Hrsg.) (1993): Personalauswahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften, Frankfurt am Main/New York 1993.
- Autorenkollektiv (1972): Familienrecht, Lehrbuch, Berlin/DDR 1972.
- Autorenkollektiv (1979): Das Hochschulwesen der DDR - Ein Überblick, Berlin/DDR 1979.
- Autorenkollektiv (1984): Demographische Prozesse und Bevölkerungspolitik in der Deutschen Demokratischen Republik 1970 bis 1983, Berlin/DDR 1984.
- Autorenkollektiv (1986): Zur Förderung der berufstätigen Frauen und Mütter: Dokumente, 3. Aufl., Berlin/DDR 1986.
- Autorenkollektiv (1987): Zur Rolle der Frau in der Geschichte der DDR. Eine Chronik, Leipzig 1987.
- Autorenkollektiv (1988): Die Frau in der DDR: Zum 100. Jahrestag der Herausgabe von August Bebels Buch "Die Frau und der Sozialismus", Berlin/DDR 1988.
- Axeli-Knapp, Gudrun (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering“ von Arbeit und Arbeitsvermögen, in: Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hrsg.): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München und Mering 1993, S. 25-46.
- Ajzen, Icek/Fishbein, Martin (1977): Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research, in: Psychological Bulletin 84 (1977), S. 888-918.

- Bandura, Albert (1979): Sozial-kognitive Lerntheorie, Stuttgart 1979.
- Bathke, Gustav-Wilhelm (1986): Sozialstrukturelle Herkunftsbedingungen und Persönlichkeitsentwicklung von Hochschulstudentinnen im Vergleich zu -studenten, in: Informationen des wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft", o. Jg. (1986) 4, S. 42-48.
- Bathke, Gustav-Wilhelm (1991): Jugend und Hochschule/Universität, in: Friedrich, Walter/Griese, Hartmut (Hrsg.): Jugend und Jugendforschung in der DDR. Gesellschaftspolitische Situationen, Sozialisation und Mentalitätsentwicklung in den achtziger Jahren, Opladen 1991, S. 75-90.
- Beauvoir, Simone de (1968): Das andere Geschlecht, Reinbek bei Hamburg 1968.
- Bebel, August (1959): Die Frau und der Sozialismus, Berlin/DDR 1959.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, 2. Aufl., Frankfurt am Main/New York 1981.
- Becker, Fred G. (1994): Lexikon des Personalmanagements, München 1994.
- Becker, Fred G./Ganslmeier, Hilke (1995): Personalstrategien in den neuen Bundesländern, in: von Rosenstiel, Lutz/Regnet, Erika/Domsch, Michel (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 3., überarb. und erw. Aufl., Stuttgart 1995, S. 727-737.
- Becker, Fred G./Lorson, Heiko (1996): Gutenberg in Jena, Forschungsbericht des Jenenser Instituts für Personal- und Organisationsforschung (JIPO) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena e. V., Jena 1996.
- Becker, Gary S. (1971): The Economics of Discrimination, 2. Aufl., Chicago/London 1971.
- Becker, Uwe (1989): Frauenerwerbstätigkeit - Eine vergleichende Bestandsaufnahme, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, o. Jg. (1989) 28, S. 22-33.
- Benjamin, Hilde (1965): Die gesellschaftlichen Grundlagen und der Charakter des FGB-Entwurfs, in: Neue Justiz, o. Jg. (1965) 8, S. 227.
- Berghahn, Sabine (1993): Frauen, Recht und langer Atem - Bilanz nach über 40 Jahren Gleichstellungsgebot in Deutschland, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945-1992, Berlin 1993, S. 71-138.
- Berghahn, Sabine/Fritzsche, Andrea (1991): Frauenrecht in Ost- und Westdeutschland, Bilanz, Ausblick, Berlin 1991.
- Bergmann, Barbara R. (1971): The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment, in: Journal of Political Economy, 79 (1971), S. 294-313.
- Bertram, Barbara (1984a): Zum Verhalten der Mädchen im Berufsfindungsprozeß, in: Informationen des wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft", o. Jg. (1984) 6, S. 43-49.
- Bertram, Barbara (1984b): Der Wunsch nach Kontinuität der Berufstätigkeit junger Frauen, in: Informationen des wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft", o. Jg. (1984) 2, S. 23-30.
- Bertram, Barbara (1987): Junge Frauen in leitende Tätigkeiten - Voraussetzungen nutzen, in: Informationen des wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft", o. Jg. (1987) 5, S. 3-19.

- Bertram, Barbara (1993): „Nicht zurück an den Kochtopf“ - Aus- und Weiterbildung in Ostdeutschland, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945-1992, Berlin 1993, S. 191-214.
- Bertram, Barbara/Kasek, Leonhard (1991): Jugend in Ausbildung und Beruf, in: Friedrich, Walter/Griese, Hartmut (Hrsg.): Jugend und Jugendforschung in der DDR. Gesellschaftspolitische Situationen, Sozialisation und Mentalitätsentwicklung in den achtziger Jahren, Opladen 1991, S. 58-74.
- Biehler, Hermann/Brandes, Wolfgang (1981): Arbeitsmarktsegmentation in der BRD. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt am Main/New York 1981.
- Bilden, Helga (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim 1991, S. 279-302.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (1995a): Bilden, Beraten, Orientieren: Selbstverständnis, Erfurt 1995.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (1995b): Praxisnahe Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen in den neuen Bundesländern. Abschlußbericht eines Modellprojekts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesanstalt für Arbeit, Erfurt 1995.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (1995c): Existenzgründung für Frauen (2) - wissenschaftliche Begleitung von 6 Seminarreihen in Thüringen, Erfurt 1995.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (1995d): Zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung. Beratungsangebot für Klein- und Mittelbetriebe zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben, Erfurt 1995.
- Bischof, Norbert (1980): Biologie als Schicksal? Zur Naturgeschichte der Geschlechterrolendifferenzierung, in: Bischof, Norbert/Preuschoft, Holger (Hrsg.): Geschlechtsunterschiede. Entstehung und Entwicklung, München 1980, S. 25-42.
- Bischof-Köhler, Doris (1992): Geschlechtstypische Besonderheiten im Konkurrenzverhalten: Evolutionäre Grundlagen und entwicklungspsychologische Fakten, in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München und Mering 1992, S. 251-281.
- Bischoff, Sonja (1986): Männer und Frauen in Führungspositionen in der BRD. Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage, Köln 1986.
- Bischoff, Sonja (1991): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft - 1991 im Vergleich zu 1986, Köln 1991.
- Blau, Francine D./Ferber, Marianne A. (1992): The Economics of Women, Men, and Work, 2. Aufl., Englewood Cliffs 1992.
- Böhm, Wolfgang/Justen, Robert (1990): Bewerberauswahl und Einstellungsgespräch: Ein Leitfaden für die Praxis aus arbeitsrechtlicher und psychologischer Sicht, 4., neubearb. Aufl., Berlin 1990.
- Böhme, Hans-Joachim (1982): Zur Einschätzung des Standes der Verwirklichung der Beschlüsse des X. Parteitages im Hochschulwesen und zu den weiteren Aufgaben der Universitäten und Hochschulen, in: Das Hochschulwesen, 30 (1982) 9, S. 231-250.

- Bohnsack, Ralf (1991): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung, Opladen 1991.
- Borz, Jürgen (1993): Statistik für Sozialwissenschaftler, 4., vollst. überarb. Aufl., Berlin/Heidelberg/New York u. a. 1993.
- Bower, Gordon H./Hilgard, Ernest R. (1983): Theorie des Lernens I und II, 5. Aufl, Stuttgart 1983.
- Brinkmann, Christian (1991): Arbeitslosigkeit und Stille Reserve von Frauen, in: Mayer, Karl Ulrich/Allemdinger, Jutta/Huinink, Johannes (Hrsg.) (1991): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt am Main 1991, S. 233-261.
- Brück, Brigitte/Kahlert, Heike/Krüll, Marianne et al. (1992): Feministische Soziologie: Eine Einführung, Frankfurt am Main/New York 1992.
- Bruhm-Schlegel, Uta/Kabat vel Job, Otmar (1981): Junge Frauen heute. Wie sie sind - was sie wollen, 2., erg. Aufl., Leipzig 1981.
- Brumlop, Eva/Hornung, Ursula (1994): Betriebliche Frauenförderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Compendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 836-851.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1995): Mobilzeit. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bonn 1995.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.) (1993): Frauen haben viel zu bieten. Effizienter Personaleinsatz durch Frauenförderung im Mittelstand, Frankfurt am Main 1993.
- Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hrsg.) (1985): DDR-Handbuch, 3., überarb. und erw. Aufl., Köln 1985.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (1994): Teilzeitarbeit: Praxisbeispiele - Möglichkeiten und Grenzen, Köln 1994.
- Busch, Carola (Hrsg.) (1994a): Leitfaden zur betrieblichen Frauen- und Familienförderung, 2. Aufl., Frankfurt am Main 1994.
- Busch, Carola (1994b): Frauen- und Familienpolitik als Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Compendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 906-922.
- Bütow, Birgit (1994): Studium, Studentenforschung und Geschlechterfrage in der DDR. Versuch einer Rekonstruktion, in: Bütow, Birgit/Stecker, Heidi (Hrsg.): EigenArtige Ostfrauen: Frauenemanzipation in der DDR und in den neuen Bundesländern, Bielefeld 1994, S. 95-110.
- Chodorow, Nancy (1985): Das Erbe der Mütter. Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter, München 1985.

- Cornelissen, Waltraud (1993): Politische Partizipation von Frauen in der alten Bundesrepublik und im vereinten Deutschland, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945 - 1992, Berlin 1993, S. 321-349.
- Dannenbeck, Clemens (1992): Zeitökonomische Aspekte der Organisation des Familienalltags, in: Bertram, Hans (Hrsg.): Die Familie in den neuen Bundesländern, Opladen 1992, S. 187 -212.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (Hrsg.) (1989): Studienführer Deutsche Demokratische Republik, Bonn 1989.
- Diekmann, Andreas (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg 1995.
- Dinnerstein, Dorothy (1979): Das Arrangement der Geschlechter, Stuttgart 1979.
- Dippmann, Renate (1980): Ausgewählte Aspekte der Teilzeitarbeit von Frauen, in: Informationen des Wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft", o. Jg. (1980) 1, S. 58-68.
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington (Mass.) 1971.
- Dölling, Irene (1990): Marxismus und Frauenfrage in der DDR. Bemerkungen zu einer notwendigen Debatte, in: Informationen des Wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft", o. Jg. (1990) 1, S. 30-44.
- Dölling, Irene (1993): Gespaltenes Bewußtsein - Frauen- und Männerbilder in der DDR, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland: 1945 - 1992, Berlin 1993, S. 23-52.
- Domsch, Michel (1992): Personalmarketing für Frauen in Fach- und Führungspositionen, in: Strutz, Hans (Hrsg.): Strategien des Personalmarketing, Wiesbaden 1992, S. 171-182.
- Edelmann, Walter (1986): Lernpsychologie: Eine Einführung, 2., völlig neu bearb. Aufl., München 1986.
- Edwards, Richard (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt am Main/New York 1981.
- Enders, Ursula (1986): Kinder, Küche, Kombinat - Frauen in der DDR, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, o. Jg. (1986) 6-7, S. 26-37.
- Engels, Friedrich (1961): Gesammelte Werke, Bd. 36, Berlin/DDR 1961.
- Engels, Friedrich (1973): Der Ursprung der Familie, des Privateigentums und des Staates. Marx/Engels Werke, Bd. 21, Berlin/DDR 1973.
- England, Paula (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation, in: Journal of Human Resources, 17 (1982) 3, S. 358-370.
- Faber, Christel (1992): Struktur und Wandel des Arbeitsmarktes, in: Geiling-Maul, Barbara/Macha, Hildegard/Schrutka-Rechterstamm, Heidi/Vechtel, Anne (Hrsg.): Frauenalltag, Köln 1992, S. 105-114.

- Fiedler, Angela/Regenhard, Ulla (1987): Das Arbeitseinkommen der Frauen. Analysen zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, Berlin 1987.
- Forschungsstelle für Empirische Sozialökonomik (1994): Haushalt und Familie in den neuen Bundesländern. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung 1990-1993, Reihe "Stiftung der private Haushalt", Bd. 21, Frankfurt am Main 1994.
- Freud, Sigmund (1925): Einige psychische Folgen des anatomischen Geschlechtsunterschieds, in: ders.: Gesammelte Werke, Bd. 14, zitiert nach 4. Aufl., Frankfurt am Main 1968, S. 17-30.
- Freud, Sigmund (1931): Über die weiblich Sexualität, in: ders.: Gesammelte Werke, Bd. 14, zitiert nach 4. Aufl., Frankfurt am Main 1968, S. 515-537.
- Freund, Edgar (1996): Haupttendenzen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Zeitraum 1991 bis 1995, in: Thüringer Landesamt für Statistik (Hrsg.): Impressum - 75 Jahre Wirtschaftswandel in Thüringen, Erfurt 1996, S. 21-38.
- Frey, Bruno S./Bohnet, Iris (1994): Die Ökonomie zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation, in: Homo oeconomicus, 9 (1994) 1, S. 1-19.
- Frey, Dora (1993): Frauenfreundliche Unternehmenskultur und zielgruppenadäquates Marketing der Schweizerischen Kreditanstalt, in: Assig, Dorothea (Hrsg.): Zielgruppe Frauen, Frankfurt am Main 1993, S.117-137.
- Friedman, Dana E./Johnson, Arlene A. (1996): Moving from Programs to Culture Change: The Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda, Working Paper of the Families and Work Institut, New York 1996.
- Friedrich-Schiller-Universität Jena (1993): Studienführer für den Studiengang Betriebswirtschaftslehre an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena, Jena 1993.
- Friedrich-Schiller-Universität Jena (1994): Fakultätsreport der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 1991-1994, Jena 1994.
- Gabriel, Birgit (1989): Geschlechtsspezifika in der leistungsorientierten Persönlichkeitsentwicklung von Studenten, Leipzig 1989.
- Galinsky, Ellen/Johnson, Arlene A./Friedman, Dana .E. (1995): The Work-Life Business Case. An Outline of a Work-in-Progress, Working Paper of the Families and Work Institut, New York 1995.
- Garz, Detlev/Kraimer, Klaus (1991): Qualitativ-empirische Sozialforschung im Aufbruch, in: dies. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen 1991, S. 1-33.
- Geißler, Rainer (1991): Soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im geteilten und im vereinten Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, o. J. (1991) 14-15, S. 13-24.
- Geißler, Rainer (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland, Opladen 1992.
- Gerhard, Birgit (1992): Gibt es eine geschlechtsspezifische Moralentwicklung? in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München und Mering 1992, S. 386 - 408.

- Gerhard, Birgit (1995): Organisationsforschung und Feministische Theorie. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Zürich, Institut für betriebswirtschaftliche Forschung, Zürich 1995.
- Gerlach, Knut/Lorenz, Wilhelm (1992): Arbeitsmarkttheorie/-ökonomie, in: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Aufl., Stuttgart 1992, Sp. 169-179.
- Ghoshal, Sumantra/Moran, Peter (1996): Bad for Practice: A Critique of the Transaction Cost Theory, in: Academy of Management Review, 21 (1996) 1, S. 13-47.
- Gilligan, Carol (1984): Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau, München 1984.
- Gilligan, Carol (1991): Moralische Orientierung und moralische Entwicklung, in: Nunner-Winkler, Gertrud (Hrsg.): Weibliche Moral: Die Kontroverse um eine geschlechtsspezifische Ethik, Frankfurt am Main/New York 1991, S. 79-100.
- Glade, Anna/Kuhnt, Martina (1994): Regionalstrukturelle Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zum Zusammenhang von Wohnstandort, Arbeitsstättenstandort, Arbeitsorganisation und betrieblicher Frauenförderung im Verbund von Klein- und Mittelbetrieben, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 923-943.
- Göpfarth(sic)/Kulinski(sic) (1992): Die Fachschulbildung der ehemaligen DDR - ihre Einordnung in die berufliche Bildung Deutschlands, in: Kaiser, Manfred/Görlitz, Herbert (Hrsg.): Bildung und Beruf im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung und Beschäftigung im geeinten Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 153.2, Nürnberg 1992, S. 42-66.
- Gralka, Heinz (1986a): Entwicklung der bürgerlichen Betriebswirtschaftslehre - Erfordernis monopolkapitalistischer Verwertungsinteressen, in: Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg.): Von der Nationalökonomie zur sozialistischen Wirtschaftstheorie, Wissenschaftliche Zeitschrift, Gesellschaftswissenschaftliche Reihe, 35 (1986) 2, S. 147-158.
- Gralka, Heinz (1986b): Die Sektion Wirtschaftswissenschaften - Ausbildungsstätte sozialistischer Betriebswirtschaftler, in: Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg.): Von der Nationalökonomie zur sozialistischen Wirtschaftstheorie, Wissenschaftliche Zeitschrift, Gesellschaftswissenschaftliche Reihe, 35 (1986) 2, S. 179-185.
- Grygier, Bärbel/Wunsch, Rainer (1989): Geschlechtsspezifische Differenzierung beim Zugang zum Hochschuldirektstudium unter besonderer Berücksichtigung der Technischen Wissenschaften, Forschung über das Hochschulwesen 53 des Zentralinstituts für Hochschulbildung, Berlin/DDR 1989,
- Gysi, Jutta (1989): Familienleben in der DDR. Zum Alltag von Familien mit Kindern, Berlin/DDR 1989.
- Gysi, Jutta/Meyer, Dagmar (1993): Leitbild: Berufstätige Mutter - DDR-Frauen in Familie, Partnerschaft und Ehe, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland: 1945 - 1992, Berlin 1993, S. 139-165.
- Gysi, Jutta/Winkler, Gunnar (1988): Zur Situation von Frauen in den fünf neuen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland, in: Lissner, Anneliese/Süssmuth, Rita/Walter, Karin

- (Hrsg.): Frauenlexikon. Wirklichkeiten und Wünsche von Frauen, Freiburg im Breisgau 1988, Sp. 1193-1234.
- Hadler, Antje/Domsch, Michel (1994): Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft? Eine Bestandsaufnahme für die Bundesrepublik Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, o. Jg. (1994) 6, S. 11-21.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: weiblich - männlich?, Opladen 1984.
- Hagn, Harald (1994): Der Wandel der Wirtschaftsstruktur in Thüringen, in: Merk, Hans-Günther (Hrsg.): Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplätze im Wandel der Zeit, Stuttgart 1994, S. 147-174.
- Hampele, Anne (1993): Arbeite mit, plane mit, regiere mit - Zur politischen Partizipation von Frauen in der DDR, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland: 1945 - 1992, Berlin 1993, S. 281-311.
- Hasselberg, Frank (1989): Strategische Kontrolle im Rahmen strategischer Unternehmensführung, Frankfurt am Main u.a. 1989.
- Hefftnr, Susann (1990): Chancengleichheit statt spezifischer Frauenförderung - Praxisbeispiel Bayer AG, in: Domsch, Michel/Regnet, Erika (Hrsg.): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart 1990, S. 141-155.
- Helgesen, Sally (1990): Female Advantage. Women's Ways of Leadership, New York 1990.
- Helwig, Gisela (1987): Frau und Familie. Bundesrepublik Deutschland - DDR, 2., völlig überarb. Aufl., Köln 1987.
- Helwig, Gisela (1988): Zur Einführung in das Bildungssystem der DDR, in: dies. (Hrsg.): Schule in der DDR, Köln 1988, S. 5-36.
- Hennig, Margaret/Jardim, Anne (1976): The Managerial Woman, New York 1976.
- Hildebrandt, Karin (1993): Frauenpolitik in der DDR von 1945 bis zur Auflösung der DDR 1989. Frauenpolitische Maßnahmen, Gesetze und historische Ereignisse, Berlin 1993.
- Hildebrandt, Karin (1994): Historischer Exkurs zur Frauenpolitik der SED, in: Bütow, Birgit/Stecker, Heidi (Hrsg.): Eigenartige Ostfrauen: Frauenemanzipation in der DDR und den neuen Bundesländern, Bielefeld 1994, S. 12-31.
- Hildebrandt, Regine/Winkler, Ruth (1994): Die Hälfte der Zukunft, in: dies. (Hrsg.): Die Hälfte der Zukunft: Lebenswelten junger Frauen, Köln 1994, S. 7-13.
- Hille, Barbara (1977): Berufswahl und Berufslenkung in der DDR, in: Jaide, Walter/Hille, Barbara (Hrsg.): Jugend im doppelten Deutschland, Opladen 1977, S. 26-49.
- Hille, Barbara (1993): Geschlechtstypische Präferenzen und Benachteiligungen - Weibliche Jugendliche in Bildung, Ausbildung, Studium, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland: 1945 - 1992, Berlin 1993, S. 215-231.
- Hoffmann, Achim (1991): Jugend und Schule, in: Friedrich, Walter/Griese, Hartmut (Hrsg.): Jugend und Jugendforschung in der DDR: Gesellschaftspolitische Situationen, Sozialisation und Mentalitätsentwicklung in den achtziger Jahren, Opladen 1991, S. 46-57.
- Honecker, Erich (1971): Bericht des Zentralkomitees der SED an den VIII. Parteitag der SED, Berlin/DDR 1971.

- Hopf, Christel (1993): Soziologie und qualitative Sozialforschung, in: Hopf, Christel/Weingarten, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, 3. Aufl., Stuttgart 1993, S. 11-37.
- Hruschka, Thekla (1995): Jetzt schlagen die Uhren anders, in: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Hrsg): Trojaner. Forum für Lernen, 3 (1995) 2, S. 31- 32.
- Hüning, Hasko/Maier, Friederike/Nickel, Hildegard Maria et al. (1993): Berliner Sparkasse: Unternehmen in der Vereinigung. Zur Transformation des Dienstleistungssektors 1990-1992, Berlin 1992.
- Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (1993): Dienstleistungsbeschäftigung im Umbruch. Thesen zur Analyse des Transformationsprozesses, in: Berliner Journal für Soziologie, 2 (1993) 3, S. 257-274.
- Hurrelmann, Klaus (1995): Einführung in die Sozialisationstheorie: Über den Zusammenhang von Sozialstruktur und Persönlichkeit, 5., überarb. und erg. Aufl., Weinheim/Basel 1995.
- Husner, Gabriele (1985): Studenten und Studium in der DDR, Köln 1985.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1996): IAB Werkstattbericht Nr. 1.5/15.5.1996.
- Institut für Hochschulbildung (Hrsg.) (1980): Das Hochschulwesen der DDR. Ein Überblick, Berlin/DDR 1980.
- Jans, Karl-Wilhelm/Happe, Günter/Saubier, Helmut (1995): Kinder- und Jugendhilferecht, Kommentar, 2. und 3. Lieferung, September, 3., neuberarb. Aufl., Köln 1995.
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München und Mering 1990.
- Kabat vel Job, Otmar/ Pinther, Arnold (1981): Jugend und Familie, Berlin/DDR 1981.
- Kahl, Gisela (1986a): Das Jenaer staatswissenschaftliche Seminar - ein Zentrum der Historischen Schule in Deutschland, in: Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg.): Von der Nationalökonomie zur sozialistischen Wirtschaftstheorie, Wissenschaftliche Zeitschrift, Gesellschaftswissenschaftliche Reihe, 35 (1986) 2, S. 107-117.
- Kahl, Gisela (1986b): Wirtschaftswissenschaften im Dienste von Monopolkapitel und Faschismus, in: Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg.): Von der Nationalökonomie zur sozialistischen Wirtschaftstheorie. Wissenschaftliche Zeitschrift, Gesellschaftswissenschaftliche Reihe, 35 (1986) 2, S. 131-145.
- Kardorff, Ernst v. (1991): Qualitative Sozialforschung - Versuch einer Standortbestimmung, in: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst /Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz /Wolf, Stephan (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, München 1991, S. 3-8.
- Keddi, Barbara/Seidenspinner, Gerlinde (1991): Arbeitsteilung und Partnerschaft, in: Bertram, Hans (Hrsg.): Die Familie in Westdeutschland. Stabilität und Wandel familialer Lebensformen, Opladen 1991, S. 159-192.

- Kleber, Michaela (1988): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne, München 1988.
- Kleber, Michaela (1992): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht, in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München und Mering 1992, S. 85-106.
- Kleining, Gerhard (1995): Lehrbuch entdeckende Sozialforschung, Bd.1, Von der Hermeneutik zur qualitativen Heuristik, Weinheim 1995.
- Klenner, Christina (1992a): Frauen im Erwerbsleben der DDR, in: Geiling-Maul, Barbara/Macha, Hildegard/Schrutka-Rechterstamm, Heidi/Vechtel, Anne (Hrsg.): Frauenalltag, Köln 1992, S. 97-104.
- Klenner, Christina (1992b): Arbeit und Leistung von Frauen in der DDR, in: Faber, Christel/Meyer, Traute (Hrsg.): Unterm neuen Kleid der Freiheit das Korsett der Einheit: Auswirkungen der deutschen Vereinigung für Frauen aus Ost und West, Berlin 1992, S. 23-32.
- Klinge-Hagenauer, Dagmar (1990): Fördern und Fordern - Frauenförderung in der Bank für Gemeinwirtschaft, in: Domsch, Michel/Regnet, Erika (Hrsg.): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart 1990, S. 156-164.
- Knapp, Ulla/Weg, Marianne (1995): Arbeit teilen - schaffen - neugestalten: FrauenBeschäftigungsProgramm, Pfaffenweiler 1995.
- Koch, Petra/Knöbel, Hans Günther (Hrsg.) (1986): Familienpolitik der DDR im Spannungsfeld zwischen Familie und Berufstätigkeit der Frauen, Pfaffenweiler 1986.
- Köhler, Katharina (1996): Glass Ceiling. Eine Initiative des U.S. Department of Labor, in: Personalwirtschaft 23 (1996) 7, S. 25.
- Kohlberg, Lawrence E. (1966): A cognitive-developmental analysis of sex-role concepts and attitudes, in: Maccoby, Eleanor E. (Hrsg.): The psychology of sex differences, Stanford 1966, S. 82-175.
- Kohlberg, Lawrence .E. (1981): The Philosophie of Moral Development, in: Essays on Moral Development, Bd.1, San Francisco 1981.
- Konegen, Norbert/Sondergeld, Klaus (1985): Wissenschaftstheorie für Sozialwissenschaftler, Opladen 1985.
- Krell, Gertraude (1994): „Weiblicher Führungsstil“ und „moderne Organisationskultur“ - eine frauenförderliche Verbindung? in: Zeitschrift Führung + Organisation, 63 (1994) 6, S. 377-380.
- Krüger, Helga (1992): Vorberufliche Sozialisation, in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München und Mering 1992, S. 318-341.
- Kuhrig, Herta (1962): Zur Entwicklung sozialistischer Familienbeziehungen in der Deutschen Demokratischen Republik, Teil 1, in: Einheit, o. Jg. (1962) 8, S. 38-45, Teil 2, in: Einheit, o. Jg. (1962) 9, S. 101-126.
- Kuhrig, Herta (1989): Brauchen wir ein neues Frauenbewußtsein, in: Einheit o. Jg. (1989) 12, S. 1135-1142.

- Kullak, Frank (1995): Personalstrategien in Klein- und Mittelbetrieben: Eine transaktionskostentheoretisch fundierte empirische Analyse, München und Mering 1995.
- Künzler, Jan (1994): Familiäre Arbeitsteilung. Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit, Bielefeld 1994.
- Lamnek, Siegfried (1993): Qualitative Sozialforschung, Bd. 1, Methodologie, 2., korrigierte und erw. Aufl., Weinheim 1993.
- Landesgewerbeamt Baden-Württemberg (Hrsg.) (1994): Innovative und familienfreundliche Personalführung in kleinen und mittleren Unternehmen: Erfahrungen aus drei europäischen Regionen, Stuttgart 1994.
- Lange, Inge (1979): Die Verwirklichung der Beschlüsse des IX. Parteitag der SED zur weiteren Förderung der Frau. Vorlesungen und Schriften, Parteihochschule "Karl Marx" beim ZK der SED, Berlin/DDR 1979.
- Lange, Inge (1987): Die Frauen - aktive Mitgestalterinnen des Sozialismus. Ausgewählte Reden und Aufsätze, Berlin/DDR 1987.
- Lauterbach, Wolfgang (1994): Berufsverläufe von Frauen: Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt, Frankfurt am Main/New York 1994.
- Lenin, Vladimir Iljitsch (1961): Über die Aufgaben der proletarischen Frauenbewegung in der Sowjetrepublik, in: ders.: Gesammelte Werke, Bd. 30, Berlin/DDR 1961.
- Leszczensky, Michael/Filaretow, Bastian (1990): Hochschulstudium in der DDR. Statistischer Überblick, Hannover 1990.
- Lewin, Karl/Bathke, Gustav-Wilhelm/Heublein, Ulrich/Sommer, Dieter (1992): Studienanfänger im Wintersemester 1991/92 - Studienentscheidung in den alten und neuen Ländern: Annäherungstendenzen, HIS Hochschulplanung, Bd. 95, Hannover 1992.
- Libbertz, Karsten/Gleiche, Kerstin (1995): Existenzgründung für Frauen (2), Erfurt 1995.
- Lippmann, Christa (1985): Frauenförderpläne bei MBB, in: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide Marie/Weg, Marianne (Hrsg.): Mehr als nur gleicher Lohn - Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg 1995, S. 78-83.
- Lischka, Irene (1993): Hochschulzugang von Frauen in den neuen Bundesländern, in: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.): Beiträge zur Hochschulforschung, o. Jg. (1993) 3, S. 291-310.
- Lischka, Irene/Schneider, Gerold (1984): Zum Studienwahlverhalten Jugendlicher, Wissenschaftliche Arbeitsberichte 6 des Zentralinstitut für Hochschulbildung, Berlin/DDR 1984.
- Loden, Marilyn (1988): Als Frau im Unternehmen führen - Feminine Leadership -, Freiburg im Breisgau 1988.
- Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.
- Maccoby, Eleanor E./Jacklin, Carol N. (1974): The Psychology of Sex Differences, Stanford 1974.

- Mächtlinger, Veronica (1981): The father in the psychoanalytic theory, in: Lamb, Michael E. (Hrsg.): The Role of the Father in Child Development, New York/London 1981, S. 277-305.
- Madden, Janice F. (1973): The Economics of Sex Discrimination, Lexington (Mass.) 1973.
- Maier, Friederike (1993): Zwischen Arbeitsmarkt und Familie - Frauenarbeit in den alten Bundesländern, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945-1992, Berlin 1993, S. 257-279.
- Mayring, Philipp (1990): Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zum qualitativen Denken, München 1990.
- Mayring, Philipp (1991): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolf, Stephan (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, München 1991, S. 209-213.
- Mayring, Philipp (1994): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 5. Aufl., Weinheim 1994.
- McKinsey & Company (1994): Teilen und Gewinnen. Das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung, Düsseldorf 1994.
- McKinsey & Company (1996): Individuelle Arbeitszeitmodelle. Gemeinsam gestalten, gemeinsam gewinnen, Zürich 1996.
- Meier, Uta (1992): Zwischen Risiko und Chance - Der Umbruch weiblicher Normalbiographien in der ehemaligen DDR, in: Kaiser, Manfred/Görlitz, Herbert (Hrsg.): Bildung und Beruf im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung und Beschäftigung im geeinten Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 153.2, Nürnberg 1992, S. 190-202.
- Meinefeld, Werner (1995): Realität und Konstruktion - Erkenntnistheoretische Grundlagen einer Methodologie der empirischen Sozialforschung, Opladen 1995.
- Mertens, Wolfgang (1992): Entwicklung der Psychosexualität und der Geschlechtsidentität, Bd. 1, Geburt bis 4. Lebensjahr, Stuttgart/Berlin/Köln 1992,
- Metz-Göckel, Sigrid/Müller, Ursula (1986): Der Mann. Die BRIGITTE-Studie. In Zusammenarbeit mit Christa Geißler und Ulla Fröhling, Redaktion BRIGITTE, und unter Mitarbeit von Hildegard Siemons-Kohlhoff und Petra Glöß, Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Weinheim 1986.
- Meulenbelt, Anja (1988): Wie Schalen einer Zwiebel oder Wie wir zu Frauen und Männern gemacht werden, 4. Aufl., München 1988.
- Meulenbelt, Anja (1980): Feminismus und Sozialismus. Eine Einführung, Hamburg 1980.
- Meyer, Birgit (1990): Frauenpolitiken und Frauenleitbilder der Parteien in der Bundesrepublik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, o. Jg. (1990) 23-35, S. 16-28.
- Meyer, Sibylle/Schulze, Eva (1988): Nichteheliche Lebensgemeinschaften. Eine Möglichkeit zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, o. Jg. (1988) 40, S. 337-356.

- Meyer, Sibylle/Schulze, Eva (1992): Wendezeit - Familienzeit. Veränderungen der Situation von Frauen und Familien in den neuen Bundesländern, in: *Frauenforschung*, 10 (1992) 3, S. 45-57.
- Meyer, Sibylle/Schulze, Eva (1993): Frauen in der Modernisierungsfalle - Wandel von Ehe, Familie und Partnerschaft in der Bundesrepublik Deutschland, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): *Frauen in Deutschland: 1945 - 1992*, Berlin 1993, S. 166-189.
- Meyer, Thomas (1992): Struktur und Wandel der Familie, in: Geißler, Rainer (Hrsg.) (1992): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur sozialstrukturellen Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland*, Opladen 1992, S. 264-283.
- Mill, John Stuart (1862): *Principles of Political Economy*, Bd. 1, 5. Aufl., London 1862 (zit. nach Kleber 1992).
- Millet, Kate (1971): *Sexus und Herrschaft. Die Tyrannei des Mannes in unserer Gesellschaft*, München 1971.
- Milliken, Frances J./Martins, Luis L. (1996): Searching For Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups, in: *Academy of Management Review*, 21 (1996) 2, S. 402-434.
- Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen (Hrsg.) (1988): *Studienplan für die Grundstudienrichtung Wirtschaftswissenschaften*, Berlin/DDR 1988.
- Mohrmann, Ruth. E. (1992): Weibliche Lebensmuster in Ost und West, in: Geiling-Maul, Barbara/Macha, Hildegard/Schrutka-Rechterstamm, Heidi/Vechtel, Anne (Hrsg.): *Frauenalltag*, Köln 1992, S. 24-37.
- Moran, Peter/Ghoshal, Sumantra (1996): Theories of Economic Organization: The case for Realism and Banalce, in: *Academy of Management review* 21 (1996) 1, S. 58-72.
- Morrison, Ann M. (1987): *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?*, Reading (Mass.)/Menlo Park (Ca.) u.a. 1987.
- Mortsiefer, Joachim/Mortsiefer, Hans-Jürgen (1981): *Zum Problem der Facharbeiter in mittelständischen Betrieben des produzierenden Gewerbes. Eine empirische Analyse, Beiträge zur Mittelstandsforschung* 74, Göttingen 1981.
- Moss Kanter, Rosabeth (1977): *Men and Women of the Corporation*, New York 1977.
- Myrdal, Alva/Klein, Viola (1957): *Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf*, Köln 1957.
- Nave-Herz, Rosemarie (1990): Die institutionelle Kleinkind-Betreuung in den neuen und den alten Bundesländern - ein altes, doch weiterhin hochaktuelles Problem für Eltern, in: *Frauenforschung*, 8 (1990) 4, S. 45-59.
- Nickel, Hildegard Maria (1990a): Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung. Berufs- und Familienarbeit in der DDR, in: *Feministische Studien*, 8 (1990) 1, S. 10-19.
- Nickel, Hildegard Maria (1990b): Frauen in der DDR, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, o. Jg. (1990) 16-17, S. 39-45.
- Nickel, Hildegard Maria (1993): Mitgestalterinnen des Sozialismus - Frauenarbeit in der DDR, in: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): *Frauen in Deutschland: 1945 - 1992*, Berlin 1993, S. 233-256.

- Nickel, Hildegard Maria/Schenk, Sabine (1994): Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem, in: Nickel, Hildegard Maria/Kühl, Jens/Schenk, Sabine (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin 1994, S. 259-282.
- Nunner-Winkler, Gertrud (1991): *Weibliche Moral: Die Kontroverse um eine geschlechtsspezifische Ethik*, Frankfurt am Main/New York 1991.
- o.V. (1988): Chronik der Sektion Wirtschaftswissenschaften 1969-1988, in: Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg.): *Industriekombinate in der DDR*, Wissenschaftliche Beiträge der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena 1988.
- Ochs, Christiane (1990): „Nicht alles, was die Partei der Frau zusammenbraute, gehört gleich in den Gully der Vereinigung“ - Frauen in der DDR, in: Zeitschrift des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI-Mitteilungen), 43 (1990) 5, S. 289-303.
- Ochs, Christiane (1993): *Frauendiskriminierung in Ost und West - oder: die relativen Erfolge der Frauenförderung. Eine Bestandsaufnahme in beiden ehemaligen Deutschen Staaten*, in: Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hrsg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München und Mering 1993, S. 47-66.
- Osterloh, Margit/Frost, Jetta (1996): *Prozeßmanagement als Kernkompetenz: Wie Sie Business Reengineering strategisch nutzen können*, Wiesbaden 1996.
- Osterloh, Margit/Oberholzer, Karin (1994): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Ökonomische und soziologische Erklärungsansätze, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, o. Jg. (1994) 6, S. 3-10.
- Osterloh, Margit/Sigrist, Beatrice (1995): *Weiblicher Führungsnachwuchs: Einbruch in den Herrenclub? (II)*, in: *IO Management*, 64 (1995) 11, S. 102-106.
- Ostner, Ilona (1992): Zum letzten Male: Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen", in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?*, München und Mering 1992, S. 107-121.
- Ott, Notburga (1993): Die Rationalität innerfamiliärer Entscheidungen als Beitrag zur Diskriminierung weiblicher Arbeit, in: Grözinger, Gerd/Schubert, Renate/Backhaus, Jürgen (Hrsg.): *Jenseits von Diskriminierung. Zu den Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie*, Marburg 1993, S. 113-163.
- Panzig, Christel (1995): *Arbeits- und Lebenssituation weiblicher Erwerbstätiger aus der Landwirtschaft der neuen Bundesländer*, in: Gensior, Sabine (Hrsg.): *Vergesellschaftung und Frauenerwerbstätigkeit: Ost-West-Vergleiche*, Berlin 1995, S. 153-175.
- Penrose, Virginia (1990): Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik - Ziele, Strategien und Ergebnisse, in: *Frauenforschung*, 8 (1990) 4, S. 60-77.
- Peters, Ursula (1996): Kluge Chefs halten Wiegen bereit, in: *Süddeutsche Zeitung*, 3./4. August 1996, S. 45.

- Pfeiffer, Barbara (1996): Erwerbsbeteiligung und stille Reserve ostdeutscher Frauen, in: Bolte, Karl Martin/Buttler, Friedrich et al. (Hrsg.): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29 (1996) 1, S. 117-137.
- Pfeiffer, Werner/Dörrie, Ulrich/Stoll, Edgar (1977): Menschliche Arbeit in der industriellen Produktion, Göttingen 1977.
- Pfrie, Hanns (1979): Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien, Frankfurt am Main/New York 1979.
- Piaget, Jean/Inhelder, Bärbel (1972): Die Psychologie des Kindes, Olten 1972.
- Polachek, Solomon W. (1979): Occupational Segregation Among Women: Theory, Evidence and a Prognosis, in: Lloyd, Cynthia B./Harris, Emily S./Gilroy, Curtis (Hrsg.): Women in the Labor Market, New York 1979, S. 137-157.
- Polachek, Solomon W. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex-Differences in Occupational Structure, in: Review of Economics and Statistics, 63 (1981), S. 60-69
- Pross, Helge (1976): Die Wirklichkeit der Hausfrau. Die erste repräsentative Untersuchung über nichterwerbstätige Ehefrauen: Wie leben sie? Wie denken sie? Wie sehen sie sich selbst?, Reinbek bei Hamburg 1976.
- Pross, Helge (1978): Die Männer. Eine repräsentative Untersuchung über die Selbstbilder von Männern und ihr Bild von der Frau, Reinbek bei Hamburg 1978.
- Ranft, Gudrun (1990): Bisherige und zukünftige Aufgaben der Personalabteilung im Unternehmen der DDR, in: von Eckardstein, Dudo /Neuberger, Oswald/Scholz, Christian et al. (Hrsg.): Personalwirtschaftliche Probleme in DDR-Betrieben, München und Mering 1990, S. 41-51.
- Regenhard, Ulla/Fiedler, Angela (1994): Frauenlöhne: Resultat rationalen Optimierungsverhaltens? Zur humankapitaltheoretischen Erklärung der Minderentlohnung von Frauenerwerbstätigkeit, in: Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hrsg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis. Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft, Berlin 1994, S. 41-65.
- Reich, Michael/Gordon, David M./Edwards, Richard (1973): A Theory of Labor Market Segmentation, in: American Economic Review, 63 (1973) 2, S. 359-365.
- Rudolph, Hedwig (1990): Brot und Rosen zu DM-Preisen? Frauenarbeit im wirtschaftlichen Umbruch, in: Frauenforschung, 8 (1990) 4, S. 1-12.
- Rudolph, Hedwig/Grüning, Marlies (1994): Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie?, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 773-795.
- Rump, Jutta Sibille (1994): Führungs- und Leistungsverhalten in Unternehmen der neuen Bundesländer - eine Bestandsanalyse -, Arbeitsbericht 2, des Forschungsverbunds: Neue Konzepte betrieblicher Personalpolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer, Universität zu Köln, Institut für Psychologie Prof. Dr. Minsal, Köln 1994.

- Rump, Jutta Sibille (1996): Motivation und Leistungsverhalten in Thüringer Unternehmen - eine empirische Analyse der Determinanten und Wirkungszusammenhänge, unveröffentlichte Dissertation an der Friedrich-Schiller Universität Jena, Jena 1996 (inzwischen erschienen bei Eul, Lohmar/Köln 1997).
- Scharnhorst, Erna (1970): Süppchen kochen, Zeitung lesen. Erziehung zur Gleichberechtigung, Berlin/DDR 1970.
- Schleef, Andreas (1994): Frauen bei Audi - Fördern und Fordern, Vortragsmanuskript, Ingolstadt 1994.
- Schlegel, Uta (1991): Junge Frauen, in: Friedrich, Walter/Griese, Hartmut (Hrsg.): Jugend und Jugendforschung in der DDR. Gesellschaftspolitische Situationen, Sozialisation und Mentalitätsentwicklung in den achtziger Jahren, Opladen 1991, S. 163-177.
- Schmidt-Kolmer, Eva/Schmidt, Heinz H. (1962): Frauenarbeit und Familie, in: Einheit, o. Jg. (1962) 12, S. 89-99.
- Schneevoigt, Ihno (1990): Chancengleichheit bei IBM: Fortschritte und Ausblicke, in: Domsch, Michel/Regnet, Erika (Hrsg.): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart 1990, S. 165-179.
- Schneider, Gerold (1989): Fach- und Berufsverbundenheit und Leistungsentwicklung Studierender, in: Starke, Uta/Schmidt, Harald (Hrsg.): Leistungsentwicklung im Studium. SIL-Abschlußkonferenz, Leipzig 1989, S. 78-83.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (1995): Methoden der empirischen Sozialforschung, 5., völlig überarb. und erw. Aufl., München/Wien 1995.
- Schober, Karen (1994): Junge Frauen beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: Die Lage in den neuen Bundesländern, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 523-566.
- Schreyögg, Georg/Steinmann, Horst (1985): Strategische Kontrolle, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 37 (1985) 5, S. 391-410.
- Schreyögg, Georg/Steinmann, Horst (1987): Strategic Control: A New Perspective, in: Academy of Management Review, 12 (1987) 1, S. 91-103.
- Schubert, Renate (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung, Frankfurt am Main 1993.
- Schütze, Yvonne (1980): Psychoanalytische Theorien in der Sozialisationsforschung, in: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim 1980, S. 123-146.
- Seidenspinner, Gerlinde/Keddi, Barbara (1994): Lebensentwürfe: Wie junge Frauen leben wollen, in: Hildebrandt, Regine/Winkler, Ruth (Hrsg.): Die Hälfte der Zukunft: Lebenswelten junger Frauen, Köln 1994, S. 14-25.
- Sessar-Karpp, Ellen/Harder, Elke (1994): Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompen-

- dium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 567-614.
- Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (Hrsg.) (1989a): Die Frau in der DDR. Statistische Kennziffernsammlung, Berlin/DDR 1989.
- Staatliche Zentralverwaltung für Statistik (Hrsg.) (1989b): Statistisches Jahrbuch 1989 der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin/DDR 1989.
- Stachle, Wolfgang (1989): Management: Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, 4., neubearb. u. erw. Aufl., München 1989.
- Starke, Uta/Schmidt, Harald (Hrsg.) (1989): Leistungsentwicklung im Studium. SIL-Abschlußkonferenz, Leipzig 1989.
- Stein, Ruth Heidi (1994): Marginalität im Westen - Gleichberechtigung im Osten? Frauen im Osten Deutschlands in Hochschule und Beruf, in: Stein, Ruth Heidi/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Studierende und studierte Frauen: Ein Ost-West-Deutscher Vergleich, Kassel 1994, S. 181-239.
- Steinmann, Horst/Olbrich, Thomas (1997): Ethik-Management: integrierte Steuerung ethischer und ökonomischer Prozesse, in: Blickle, Gerhard (Hrsg.): Ethik in Organisationen, Göttingen 1997 (in Vorbereitung).
- Steinmann, Horst/Schreyögg, Georg (1993): Management: Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien, 3., überarb. und erw. Aufl., Wiesbaden 1993.
- Thege, Britta (1994): Strukturelle Aspekte des geschlechtsspezifisch geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, in: Bonnemann-Böhner, Adelheid/Welpe, Ingelore (Hrsg.): Berufe haben (k)ein Geschlecht: Chancen und Hindernisse in der gewerblich-technischen Berufsausbildung junger Frauen, München und Mering 1994, S. 23-34.
- Thielecke, Frank (1993): Der Habitus im Veränderungsprozeß eines Versicherungsunternehmens, unveröffentlichte Dissertation an der Humboldt-Universität Berlin, Berlin 1993.
- Thiessen, Victor/Rohlinger, Harald (1988): Die Verteilung von Aufgaben und Pflichten im ehelichen Haushalt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40 (1988), S. 640-658.
- Thur, Herbert (Hrsg.) (1982): Hochschulberufe, Teil 4, Berlin/DDR 1982.
- Thüringer Landesamt für Statistik (Hrsg.) (1995): Statistisches Jahrbuch Thüringen, Ausgabe 1995, Erfurt 1995.
- Thüringer Ministerium für Soziales und Gesundheit (Hrsg.) (1995): Arbeitsmarktpolitik in Thüringen, 2., überarb. Aufl., Erfurt 1995.
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur (Hrsg.) (1995): Jahreswirtschaftsbericht 1994, Erfurt 1995.
- Vogel, Bernhard (1996): Wirtschaft stärken, Arbeitsplätze schaffen, Sozialstaat sicher. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Thüringen. Regierungserklärung vor dem Thüringer Landtag am 5. Juni 1996, Erfurt 1996.

- Walch, Jutta (1980): Ökonomie der Frauendiskriminierung, Freiburg im Breisgau 1980.
- Walter, Martin (1989): Strategische Kontrolle von Forschungs- und Entwicklungsprojekten, Berlin 1989.
- Weber, Hermann (1991): DDR: Grundriß der Geschichte, vollst. überarb. und erg. Neuauf-
lage, Hannover 1991.
- Weck-Hannemann, Hannelore (1993): Krankenpfleger und Ingenieurin. Die Berufswahl von
Frauen und Männern aus ökonomischer Sicht, in: Grözingen, Gerd/ Schubert, Re-
nate/Backhaus, Jürgen (Hrsg.): Jenseits von Diskriminierung. Zu den institutionellen Be-
dingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie, Marburg 1993, S. 55-79.
- Weck-Hannemann, Hannelore/Frey, Bruno S. (1989): Frauen und Arbeit. Eine ökonomische
Betrachtung, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 11 (1989), S. 562-568.
- Weg, Marianne/Stein, Otti (Hrsg.) (1988): Macht macht Frauen stark. Frauenpolitik für die
90er Jahre, Hamburg 1988.
- Weichert, Brigitte (1980): Zu einigen objektiven und subjektiven Bedingungen, die den Ein-
satz von Frauen - im Vergleich zu Männern - in Leitungsfunktionen fördern beziehungs-
weise hemmen, in: Informationen des wissenschaftlichen Rates "Die Frau in der sozialisti-
schen Gesellschaft", o. Jg. (1980) 2, S. 14-21.
- Weinert, Ansfried B. (1990): Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungs- und Lei-
stungsverhalten, in: Domsch, Michel/Regnet, Erika (Hrsg.): Weibliche Fach- und Füh-
rungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart 1990, S. 35-66.
- Weißhuhn, Gernot/Clement, Werner (1982): Analyse der qualifikationsspezifischen Ver-
dienstrelationen in der Bundesrepublik Deutschland auf der Basis der Beschäftigungsstati-
stik 1974/1977, in: Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 15 (1982) 1, S.
36-49.
- Weller, Konrad (1989): Entwicklung der Studienleistung, in: Starke, Uta/Schmidt, Harald
(Hrsg.): Leistungsentwicklung im Studium. SIL-Abschlußkonferenz, Leipzig 1989, S. 68-
73.
- Wendt, Hartmut (1992): Kein Platz für Nostalgie - Kritische Anmerkungen zur Wirklichkeit
des Frauenalltags in der ehemaligen DDR, in: Frauenforschung, 10 (1992) 4, S. 89-95.
- Wetterer, Angelika (1992): Theoretische Konzepte zur Analyse der Marginalität von Frauen
in hochqualifizierten Berufen, in: dies. (Hrsg.): Profession und Geschlecht: Über die Mar-
ginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt am Main/New York 1992, S.
13-40.
- Wetterer, Angelika (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven
Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten, Kassel 1993.
- Willborn, Steven L. (1986): A Comparable Worth Primer, Lexington/Mass. 1986.
- Williamson, Oliver E. (1975): Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications,
New York 1975.
- Williamson, Oliver E. (1985): Economic Institutions of Capitalism, New York 1985.
- Wingen, Max (1994): Zur Theorie und Praxis der Familienpolitik, Frankfurt am Main 1994.
- Winkler, Gunnar (Hrsg.) (1990): Frauenreport '90, Berlin 1990.

- Wiswede, Günter (1987): Über die Entstehung der Präferenzen, in: Heinemann, Klaus (Hrsg.): Soziologie des wirtschaftlichen Handelns, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 28 (1987), S. 40-53.
- Wiswede, Günter (1991): Soziologie: Ein Lehrbuch für den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich, 2., völlig überarb. und erw. Aufl., Landsberg am Lech 1991.
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt am Main/New York 1982.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview, in: Jüttemann, Gerd (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie, Weinheim 1985, S. 227-256.
- Wolter, Werner (1993): Geschichte der Hochschulreform in der DDR, in: Schramm, Hilde (Hrsg.): Hochschule im Umbruch. Zwischenbilanz Ost. Orientierungen und Expertenwissen zum Handeln, Berlin 1993, S. 60-69.
- Zander, Thomas (1996): Frauen in die Führungsetage: Aussichten auf dem Arbeitsmarkt, in: Süddeutsche Zeitung, 3./4. August 1996, S. V1/1.
- Zetkin, Clara (1957): Nur mit der proletarischen Frau wird der Sozialismus siegen. Ausgewählte Reden und Schriften I, Berlin/DDR 1957.
- Zingg Schrupkowski, Tarja (1994): Geschlechtsspezifische Lohn Differenzen. Eine kritische Analyse der Theorie und Empirie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisations effekte, Winterthur 1994.

Verzeichnis der Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsanweisungen

AGB (1977), Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16.06.1977, GBl. I Nr.18, S. 185.

BGB (1896), Bürgerliches Gesetzbuch vom 18.08.1896 BgBl. III, 400-2, in der Fassung vom 20.02.1986, BGBl. I, S. 301.

GG (1949), Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949, BGBl. III 100-1, in der Fassung vom 27.10.94, BGBl. I, S. 3146.

Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem vom 25.2.1965, in der Fassung des Beschlusses vom 30.06.1966 über die Aufhebung, Ergänzung und Abänderung gesetzlicher Bestimmungen, GBl. II Nr. 88, S. 571.

Jugendgesetz der DDR (1974), Gesetz über die Teilnahme der Jugend an der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und über ihre allseitige Förderung in der Deutschen Demokratischen Republik vom 28.01.1974, Gbl. I, Nr. 5, S. 45.

Sozialgesetzbuch (SGB), Achtes Buch (VIII) Kinder- und Jugendhilfe vom 26.6.90, BGBl. I, S. 1163, 1166.

Thüringer Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder als Landesausführungsgesetz zum Kinder- und Jugendhilfegesetz (Kindertageseinrichtungsgesetz - KitaG) vom 25.6.91, GVBl. S. 113.

Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik vom 06.04.1968, in der Fassung des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik vom 07.10.1974, Gbl. I Nr. 47, S.432.

Lebenslauf

Hilke Ganslmeier
Hartstr. 85
D-82110 Germering
Tel./Fax: ++49 - 89 - 89 4 88 88

geboren 26.03.1963 in München

- 9/69 - 7/73 Grundschule an der Wittelsbacher Straße, Germering
9/73 - 6/82 Max-Born-Gymnasium, Germering, Abitur
- 10/82 - 5/83 Sprachkurse in Frankreich (Sorbonne, Paris) und Italien, Florenz
- 9/83 - 7/85 Bankkaufmannslehre bei der Deutschen Bank, München
- 9/85 - 5/91 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg, Abschluß als Diplomkaufmann
- 10/91 - 6/92 Doktorandenstudium an der Universität Zürich am Institut für betriebswirt-
schaftliche Forschung bei Prof. Dr. Margit Osterloh
- 4/92 - 3/97 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Friedrich-Schiller-Universität, Jena,
Lehrstuhl für Allg. Betriebswirtschaftslehre, insb. Personal und Organisation,
Prof. Dr. Fred G. Becker
- 12/96 Doktorprüfung der Wirtschaftswissenschaft an der Universität Zürich
- seit 4/97 Prozeßberaterin bei der Siemens AG, München, im Bereich Private
Kommunikationssysteme

München, 10.09.97

Hilke Ganslmeier